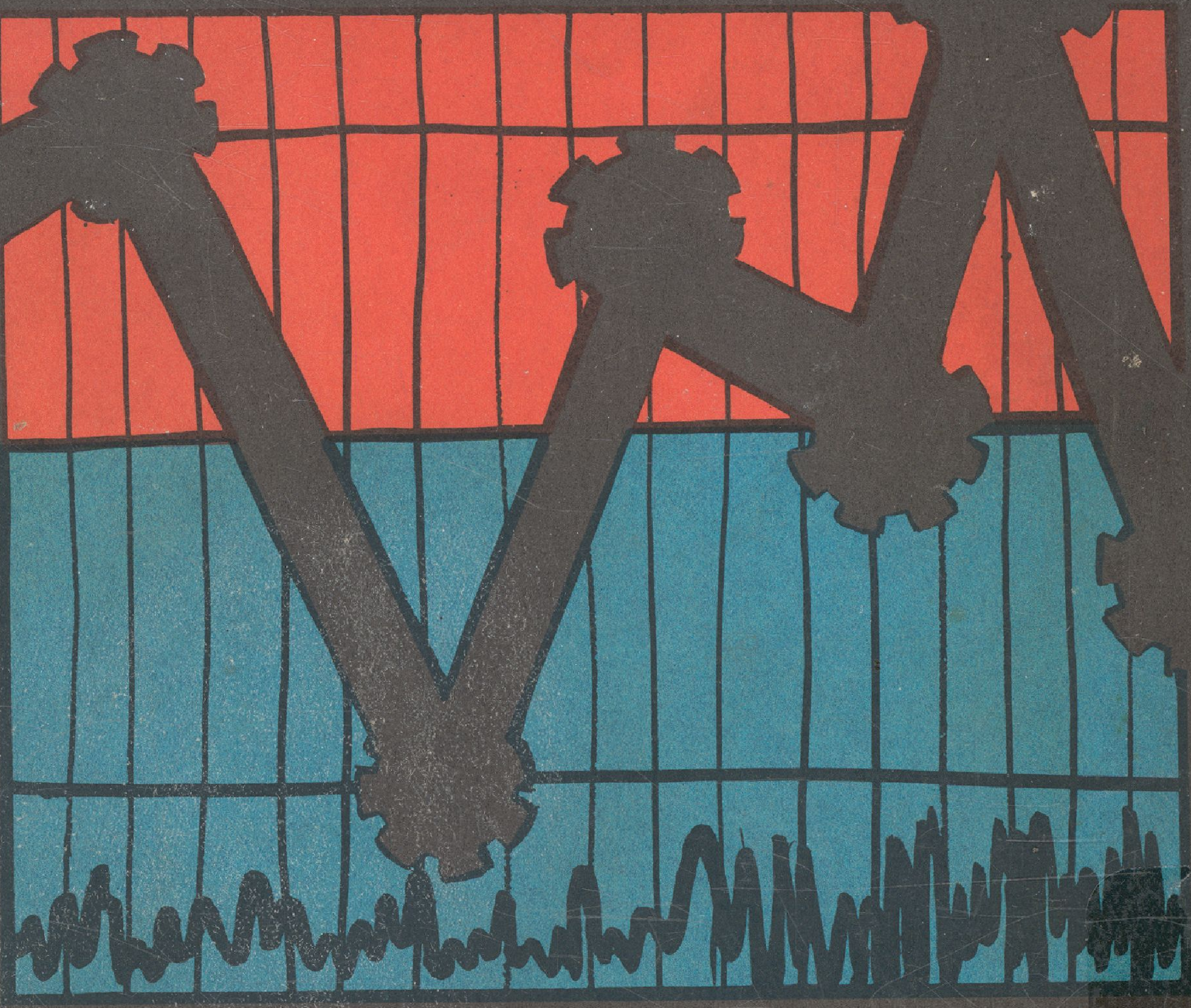
مكتبة الثقافة الشعبية

٢



تأليف

جورج صول

ترجمة

ماهر نسيم

العمال والأجور

العمّال والأجور

تأليف : چورج صول
ترجمة : ماهر نسيم
تقديم : دكتور سعيد أمين

دار المعارف بمصر

MEN, WAGES AND EMPLOYMENT IN THE UNITED STATES ECONOMY

by GEORGE SOULE

Published by New American Library, New York

Copyright 1954, by George Soule

ملتزم الطبع والنشر دار المعارف بمصر

محتويات الكتاب

الفصل الأول :

صفحة

- الى أى مدى يمكن أن ترتفع الأجور ٢٥
- نظرية آدم سميث عن الأجور ٢٨
- نظريات كلاسيكية أخرى ٣٠
- أين تتركنا النظريات ؟ ٣٥
- عناصر أخرى فى رخاء العامل ٣٧

الفصل الثانى :

- العمل والبطالة ٣٩
- ما مدى كبر القوة العاملة ؟ ٤٠
- نمو القوة العاملة ٤١
- هل ستنمو القوة العاملة ؟ ٤٣
- دوران العمل (تداول الأعمال) ٤٤
- اختلافات موسمية ٤٥
- كيف يؤثر الرخاء والازمات المالية فى القوة العاملة ؟ ٤٦
- ماذا يفعل العمال ؟ ٤٨
- العمل الزراعى ... والعمل غير الزراعى ٤٩
- معظم عمال المزارع يوجدون فى الجنوب ٥٠
- التطوير الفنى للزراعة ٥١

صفحة

◆ هجرة العمال الزراعيين الى المدن ٥٣
◆ « الأيادى المؤجرة » والعمال المهاجرون ٥٤
◆ العمال الذين يشتغلون بأعمال غير زراعية ٥٥
◆ الصناعة الدائمة والصناعة غير الدائمة ٥٦
◆ البطالة ... ما هى ؟ ٥٨
◆ أسباب البطالة ٥٩
◆ « حجم » البطالة الدورية ٦٢
◆ البطالة تبعا للوظيفة،والصناعة،والاستمرار فى العمل ٦٥
◆ أصحاب الأعمال ٦٦

الفصل الثالث :

◆ من الذين يشغلون الوظائف ؟ ٦٨
◆ الصغار يحصلون على وظائف غير دائمة ٦٩
◆ الصغار يحصلون على الوظائف الأقل أهمية ٧٠
◆ البطالة تزداد بعد منتصف العمر ٧١
◆ مركز النساء فى القوة العاملة ٧٣
◆ العمل الذى تؤديه النساء ٧٤
◆ النساء العاملات بشكل غير منتظم ٧٦
◆ النساء لسن متقلبات ٧٨
◆ العمال الزنوج ومركزهم ٧٨
◆ وظائف غير زراعية يشغلها الزنوج ٨٠
◆ تقدم الزنوج منذ عام ١٩٤٠ .... ٨٢
◆ الزنوج يحصلون على وظائف أقل استقرارا ٨٥
◆ العمال الحديون فى الزراعة ٨٥
◆ الأشخاص الأقل أمنا ٨٩
◆ تغيير الوظائف ٨٩

صفحة

◆ دوران الأعمال ٩٠
◆ دوران العمل ودورة الأعمال ٩١
◆ عمل غير ثابت للكثيرين ٩٢

الفصل الرابع :

◆ الاتحادات (النقابات) وكيف تعمل ٩٣
◆ كفاح الاتحادات الطويل ٩٤
◆ موجة النمو فى العمل المنتظم ٩٥
◆ منظمات العمال الدائمة ٩٦
◆ ثروات اتحادات القرن العشرين ٩٨
◆ مركز الاتحادات أمام القانون ١٠٠
◆ قانون « تافت ــ هارتلى » ١٠٢
◆ الاتحادات فى منتصف القرن العشرين ١٠٤
◆ ماذا تريد الاتحادات ؟ ١٠٦
◆ نشاط الاتحاد فى غير مجال المساومة ١٠٩
◆ طرق المساومة ١١٠
◆ عملية المساومة ١١٢
◆ عوامل فى منازعات الأجور ١١٥
◆ عند ما يلوح الخلاف ١١٨
◆ عند ما يحدث نزاع صناعى ١٢٠
◆ الاضرابات بعد الحروب العالمية ١٢٢
◆ محاولات لحسم الاضرابات ١٢٣
◆ الاتفاق الجماعى ١٢٦
◆ محتويات الاتفاقية ١٢٦

الفصل الخامس :

- قوانين تنظيم الاستخدام ١٣٠
- القوانين التى تحكم المساومة الجماعية ١٣٢
- قوانين الدولة لتنظيم ساعات العمل والأجور ١٣٤
- قانون مستويات العمل العادلة ١٣٥
- قوانين الدولة ـ قانون الأحداث ١٣٧
- قانون عمل الأحداث فى سنة ١٩٥٠ .... ١٤٠
- قوانين الدولة للنساء العاملات ١٤١
- التقدم بعد سنة ١٩٣٠ .... ١٤٣
- المستويات والتنفيذ فى عام ١٩٥٠ .... ١٤٤
- أجور متساوية وحقوق متساوية ١٤٦

الفصل السادس :

- المساعدات الحكومية للرفاهية ١٤٨
- التأمين ضد الشيخوخة ١٤٩
- التأمين ضد البطالة ١٥٢
- برنامج المساعدة ١٥٦
- برنامج الجنود المسرحين ١٥٦
- الكفاح من أجل الأولوية فى شغل الوظائف ١٥٨
- نجاح برنامج الجنود المسرحين ١٦١
- الضمان ١٦٣
- تعويضات العمال ١٦٧
- التدريب وشغل الوظائف ١٦٩
- التأمين الصحى ١٧٢

الفصل السابع :

صفحة

◆ البعض يكسب أكثر من البعض الآخر ١٧٦
◆ أجـور الوقت ١٧٦
◆ الأجر التشـجيعى ١٧٨
◆ الأجـور الاضافية ١٧٩
◆ تسعير الوظائف ١٨٠
◆ كيف ينفذ تسعير الوظائف ١٨٢
◆ موقف العمال ازاء التسعير ١٨٣
◆ اختـلافات الكسب ١٨٥
◆ زيادة الكسب منذ العقد الثالث للقرن العشرين ١٨٨

الفصل الثامن :

◆ اختلاف كسب الجماعات المختلفة ١٩٠
◆ الكسب تبعا للسن ١٩٠
◆ متوسط الدخل فى سن معينة ١٩٣
◆ الدخـل المتوقع للفرد ١٩٤
◆ مستويات الكسب بالنسبة للجنس أو العنصر ١٩٧
◆ النساء والزنوج أحسن شأنا فى بعض الولايات
والصناعات ٢٠٠
◆ اختلافات الكسب الصناعى ٢٠٢
◆ التفاوت فى الكسب تبعا للوظيفة ٢٠٦

صفحة

الفصل التاسع :

- « انعدام المساواة » فى الأجور يوشك أن يندثر ٢٠٩
- مناطق الأجور المنخفضة تربح أكثر من المناطق الاخرى ٢٠٩
- « التفاوت » يزداد ضيقا ٢١٢
- القوى الباعثة على المساواة ـــ تنظيم العمال ٢١٣
- الرخاء والمساواة فى الأجور.......................... ٢١٦
- النمو الاقتصادى والمساواة فى الأجور ٢١٧

الفصل العاشر :

- زيادات الأجور ٢١٨
- ساعات العمل ٢٢٠
- التفاوت فى التقدم ٢٢١
- مؤثرات فى الانتاج ٢٢٢
- مؤثرات فى الدخل القومى ٢٢٤
- الطاقة الانتاجية ... والأجور ٢٢٦
- توزيع المكاسب الناتجة عن زيادة الطاقة الانتاجية ... ٢٢٨
- هل من مزيد من التقدم فى المستقبل ؟ ٢٣٠
- هل من كساد جديد ؟ ٢٣٤
- هل من خطر على النمو الاقتصادى فى المستقبل ؟ ٢٣٥

تقديم

بقلم الدكتور سعيد أمين
الخبير فى العلاقات الصناعية

لست أعتقد أن كتابا يؤلفه الاقتصادى الكبير « جورج صول » يحتاج الى تقديم ، وخاصة اذا كان هذا الكتاب يتناول أصول الاقتصاد أو المبادىء الاقتصادية أو التطبيقات العملية لهذه الاصول والمبادىء. فالبروفيسور « جورج صول » طلعة من طلائع الباحثين العصريين فى الاقتصاد النظرى . وهو بالاضافة الى ذلك ، أحد رجال الاقتصاد القلائل الذين أوتوا مقدرة فائقة على استخدام الارقام والاحصاءات استخداما ذكيا يجعلها ناطقة معبرة عن أوضاع قد يتطلب شرحها بالكلام مئات الصفحات . وهو يتميز أيضا بأنه انسانى فى كتابته . فهو لا يعالج المسائل الاقتصادية معالجة جافة تعتمد أولا وأخيرا على المبادىء المقررة والاصول المعتمدة والتطبيقات الشائعة فحسب ، بل ينفذ الى الجوهر ويغوص تحت السطح مستعينا فى ذلك بالطبيعة الانسانية ، وما تفرضه النزعة البشرية على حياتنا اليومية العادية من اعتبارات لا مهرب منها . ومن هنا كانت بحوثه فى الاقتصاد تشريحا

انسانيا أكثر منها تشريحا اقتصاديا فحسب • فمؤلفاته تجعل القارىء يتخيل المسائل التى يتناولها بالبحث كما لو كانت مسائله الشخصية وتجعله يفكر مع المؤلف ويستنتج معه ما يريد أن يصل إليه من نتائج •

وعلى الرغم من ان هذا الكتاب يعالج الاقتصاد الامريكى المعاصر ، فانه أكثر من مجرد بحث فى مسائل العمل والعمال والاجور فى الولايات المتحدة • ذلك ان المسائل التى يثيرها ويدرسها ويبحثها ، قائمة فى شتى المجتمعات ، كما ان الحلول التى يستعرضها تصلح حلولا لمثل هذه المسائل فى كثير من المجتمعات أيضا •

فالمشاكل التى اعترضت سبيل الاقتصاد الامريكى ، هى المشاكل ذاتها التى اعترضت سبيل كل اقتصاد قومى على ظهر الارض منذ بدء الخليقة حتى الآن • ومشاكل الانتاج والعمال والاجور فى أمريكا هى بعينها مشاكل الانتاج والاجور والعمال فى كل مجتمع متطور •

وحسبنا للتدليل على هذا الرأى ، أن نستعيد تاريخ « الانتاج » منذ ظهور المجتمعات المنظمة حتى اليوم • فتاريخ الانسان ، كيف نما ، وكيف تطور ، وكيف تقدم حتى بلغ ما هو عليه الآن من حضارة عالية ، هو فى واقع الامر تاريخ الانتاج • فمنذ قديم الازل ، كان الانسان يسعى ــ بحكم غريزة حب البقاء ــ الى ارضاء حاجته الى الطعام واشباعها ، فانطلق الانسان البدائى وحيدا فى الغابات ، يبحث عن طعامه ، فيقطف أثمار الاشجار أو يصطاد الحيوانات بوسائله البدائية • وتكاثر عدد الناس ، فأصبح الانسان البدائى لا يسعى فى الغابات وحيدا ، وانما تكونت جماعات كانت تتعاون معا ، فتصطاد الحيوانات أو تجمع الثمار ، ثم تقسمها فيما بينها ليتحقق بذلك لكل فرد منها

ما يحتاج اليه من طعام ٠٠ وكانت هذه الجماعات هى أول تشكيل غير منظم للانتاج وأول مظهر غير متكامل من مظاهر « العمالة » ٠

وكان لا بد لهذه الجماعات التى يتزايد عددها ، وتزداد مطالبها وحاجياتها ، أن تحاول الحصول على مزيد من الطعام ، فاضطر الانسان الاول الى أن يقدح زناد فكره وعقله بحثا عن وسائل تساعده على تحقيق هذه الغاية ، فصنع الوسائل البدائية الاولى مثل الفؤوس الحجرية وما شاكل ذلك من أدوات للصيد ٠ وكانت هذه الأدوات البدائية هى أول مظهر غير منظم من مظاهر الصناعات وأول استحداث للاعتماد على العدد والآلات ٠

ثم تطور الانسان بعض الشيء فاكتشف النار ٠ وكان من الطبيعى بعد أن اكتشف النار أن تتطور وسائله من الفؤوس الحجرية والسهام المصنوعة من عظام الحيوانات الى الفؤوس والآلات الصغيرة المصنوعة من المعادن مثل الحديد والصلب والنحاس وما الى ذلك من الخامات الاخرى ٠ وكانت هذه الاستحداثات المعدنية هى أول مظهر متطور من مظاهر « التصنيع » على نطاق ضيق لا يهدف الى أكثر من مجرد الحصول على الطعام ٠

ومر الانسان بمرحلة جديدة من مراحل التطور المحدود ، فأدى توفر الغذاء نسبيا الى قيام مجتمعات شبه متطورة ، مما أدى بدوره الى قيام نوع من التنافس بين هذه المجتمعات للحصول على مزيد من الطعام والكساء ، فاضطرت كل جماعة الى محاولة استحداث وسائل أكثر فاعلية وأقدر على زيادة الانتاج المحدود ، حتى تتفوق على الجماعات الاخرى ، فتعددت الاستحداثات والمكتشفات التى تفوق فيها الفراعنة

أجدادنا الأوائل على غيرهم من سائر المجتمعات الاولى القديمة • فقد صنع الفراعنة الأنوال اليدوية للنسيج ، وصاغوا الفضة والذهب ، وأنشأوا الموازين والمكاييل ، وصنعوا الأوانى الفخارية والمحاريث والسكاكين والآلات القاطعة ، وما الى ذلك من الحاجيات الأولية للانتاج • وكان هذا التقدم هو أول مظهر غير مكتمل النضج من مظاهر الكفاية الانتاجية • فدراسة آثار أجدادنا الفراعنة قد برهنت بما لايدع مجالا للشك على أن المصريين القدماء تزعموا العالم القديم فى التصنيع وتنويع الانتاج وتقسيم العمل واتباع الوسائل الانسانية فى تنمية الثروة القومية • فقد كان العامل المصرى القديم يتمتع بمكانة اجتماعية ممتازة وحرية وطمأنينة • كما امتاز الفراعنة بالابتكار وحسن التطبيق وتشجيع تقدم الانتاج • فقد شجعوا العمل العقلى ، واكتشفوا أسس الميكانيكا ، واعتمدوا فى الانتاج على قوى حركية مستحدثة ، كما استحدثوا كثيرا من الآلات لاتزال مستعملة فى العصر الحديث • كذلك نوعوا انتاجهم ، فجمعوا بين الضخامة والدقة ، فمن اهرامات تزن ملايين الاطنان الى مجوهرات دقيقة بلغت حد الاعجاز • كما نبغوا فى صناعة النسيج ، والتعدين والبناء ، والزجاج ، والصباغة ، والورق ، والنجارة • وكانوا يتبعون نظاما اقتصاديا أقرب مايكون الى نظام التخطيط الحديث ، فكانوا يدرسون امكانيات القوة العاملة لاختيار المشروعات التى تكفل العمالة الدائمة الكاملة • كما كانت الدولة تتولى المشروعات الصناعية الكبرى التى لايستطيع الأفراد القيام بها مثل استغلال المناجم والمحاجر وبناء المعابد والاهرامات ، كما بذل الفراعنة فى ميدان التوجيه المهنى والتدريب جهودا ملحوظة • فقد كانت هناك مدارس ملحقة بالمعابد فى كل اقليم لتدريب العمال وتثقيف المشتغلين بالانتاج • ولا شك

أن بناء الهرم الاكبر ينهض دليلا على مقدرة ممتازة فى التنظيم الصناعى والادارة الصناعية • ومن بين الآثار القديمة سجل يرجع الى عهد رمسيس الرابع ، سجل فيه مدير أحد المصانع كل مراحل الانتاج ، مثل أيام العمل وأيام البطالة بالنسبة لكل عامل على حدة ، ومدى الانتاج والعوامل المؤثرة فيه وأسباب ذبذبة الانتاج ، وما شاكل ذلك من احصاءات •

وسارت عجلة التاريخ، وأحرز الانسان مزيدا من التقدم، واكتسب مزيدا من الخبرات والدراية فى العمل ، فقامت التجارة ، واستحدث الانسان علوم الحساب ، وتبادلت المجتمعات الفائض من انتاجها عن طريق المقايضة • واستحدث الانسان فكرة النقود ولكن بطريقة غير منظمة ، فاندثر نظام المقايضة وحل محله نظام البيع والشراء • وكانت هذه العمليات كلها أول مظهر غير مكتمل من مظاهر التسويق، وبالتالى من مظاهر « الاقتصاد » المنظم •

ومضى الانسان فى تطوره ، فأصبح يبحث عن مصادر جديدة للانتاج ، ويخترع وسائل جديدة تساعده على تحسين الانتاج ، فاكتشف الأسمدة الطبيعية التى زادت أرضه الزراعية خصوبة ، وصنع الآلات الصغيرة التى يحتاج اليها انتاجه الزراعى المحدود ، واخترع الساعة ، فنظم أوقاته ووزع هذه الاوقات على أعماله التى يقوم بها • وكان هذا التطور الجزئى غير المكتمل أول مظهر من مظاهر « الكفاية الانتاجية» التى يستعين بها الانسان لزيادة انتاجه وتجويده بدون انفاق المزيد من الجهد والوقت والمال والمواد التى يعتمد عليها الانتاج •

وحتى قبل أن يحل القرن الثامن عشر ، كان الانسان يعرف مدى الكفاية الانتاجية ويطلق عليها أسماء تكاد تقرب من هذا الاسم بالذات • فمثلا عرف الاسلام الكفاية الانتاجية ، واستنبط الفقهاء من كتاب الله وسنة الرسول صلى الله عليه وسلم أن الواجبات الاسلامية قسمان : واجب عين يجب على كل مكلف القيام به كالصلاة والزكاة والتعاون مع الناس ، وواجب **كفائى** ، يطالب المشرع الجماعة كلها بايجاده ، فان لم يوجد أثمت الجماعة كلها ، وان وجد برئت كلها ، وكان لمن قام بها فضل من الثواب • وفى ذلك يقول الامام الشافعى فى رسالته :

« ان الفروض **الكفائية** تكليفات يخاطب بها العموم ، ويخاطب بها القادرون عليها على وجه الخصوص » • وفصل الشاطبى هذا المعنى ، فقرر ان كل الاعمال التى يقوم عليها العمران ، وتقام عليها شئون الدين والدنيا والحكومة الاسلامية ، من قبيل الفروض **الكفائية** • ووضح الشاطبى أن المسلمين جميعا يربون تربية واحدة فى الدور الاول ، ولا يقف واحد منهم الا حيث تقف به طاقته الفكرية • فمن وقفت به طاقته عند المرتبة الاولى من التعليم ، فقد وقف عند واجب **كفائى** يقوم به ، وهو الزرع والحصد ، والصناعة اليدوية ومايشابهها من أعمال الصناعة والتجارة ، مما يحتاج اليه العمران بلا ريب • ومن وقف فى المرتبة الثانية التى يتكون منها أشخاص ذوو دراية عامة فى العلوم من غير تخصص فى اتجاه من اتجاهاتها ، فقد وقف عند فرض **كفائى** هو الكتابة والاحصاء ونحوها من أعمال الدواوين والاعمال • ومن اجتاز الثانية بكفاءة ، اتجه الى كل ما يسره الله تعالى له ، فهذا الى فنون الحرب ، وذاك الى فنون الهندسة ، وذاك الى القضاء وهكذا • وانه بهذا التوزيع للقوى الذى تكافأت فيه الفرص ، كل بقدر طاقته،

يكون توزيع الاعمال توزيعا عادلا منتجا • ويقول فى ذلك الشاطبى: « وبذلك يتربى لكل فرض كفاية قوم ، لانه سير فى طريق مشترك ، فحيث وقف السائر ، وعجز عن السير ، فقد وقف فى مرتبة محتاج اليها فى الجملة ، وان كانت به قوة ، زاد فى السير الى أن يصل الى أقصى الغايات فى المفروضات **الكفائية** » •

هذا ما نادى به فقهاء الدين والسنة فى الاسلام قبل ان تحل عصور الحضارة الحديثة • ولقد استحدث المسلمون كلمة « **الكفائية** » التى هى ما نعنيه فى عصرنا الحديث بالكفاية الانتاجية •• فالمشرعون المسلمون وضعوا مبادىء أولى فى حقل الكفاية الانتاجية تكاد تكون قريبة فى مفهومها ـ ولو على نطاق غير متشعب ـ من مفهوم الكفاية الانتاجية فى أوائل عصر الحضارة الاقتصادية •

وجاء بعد ذلك القرن الثامن عشر ، فشهد الانسان الثورة الصناعية التى تمثلت فى انتاج الحديد والصلب على نطاق واسع ، وفى اكتشاف نظرية الآلات وتطبيقها • وتميزت هذه الفترة من تاريخ التطور الانتاجى بتجمع العمال فى وحدات انتاجية كبيرة ، كما تمثلت فى ظهور منتجات معقدة تستدعى مجهودات مشتركة •

وبانتشار التجارة وظهور وسائل النقل الحديثة وتطور علوم الاقتصاد ، واتساع نظريات التسويق والتبادل التجارى ، اضطرت الظروف الانسان الى أن يحاول خفض تكاليف الانتاج الى أقصى حد ممكن حتى يتسنى له بذلك التغلب على المنافسة فى السوق • فنشأت حاجة صاحب العمل الى التفكير فى أساليب من شأنها تخفيض نفقات الانتاج •

وكان لا بد فى هذه الأطوار الاولى من الثورة الصناعية ، من أن يتم تخفيض نفقات الانتاج على حساب العمال والمشتغلين بالصناعة • فقد اتجه اهتمام أغلب الاقتصاديين فى ذلك الوقت الى استحداث وسائل وطرق من شأنها استغلال العمال والمشتغلين بالصناعة الى أقصى حد مهما انطوى على ارهاق للعمال واستنزاف لقواهم • بل لقد ذهب بعض الاقتصاديين الى أبعد من ذلك ، فقالوا انه يجب عدم اعطاء العمال أجورا كفيلة بأن تتيح لهم أكثر من الحد الادنى للحياة • وسادت آراء متشددة تقول بأنه اذا حصل العمال على أجور أقل من الحد الادنى اللازم للحصول على لقمة العيش ، فان أعدادهم لن تلبث أن تتناقص نظرا لتفشى المجاعات والامراض بينهم ، فيؤدى هذا التناقص فى « عرض » العمل الى ارتفاع الاجور نسبيا الى الحد الادنى اللازم للحصول على ضرورات الحياة أو ما فوق هذا الحد الادنى بقليل، على حين أنه اذا كانت الأجور فوق المستوى اللازم للحصول على ضرورات الحياة ، فان أسر العمال لن تلبث أن تنجب أطفالا أكثر ، وعندئذ يقع بعضهم فريسة للفقر وما يسببه من شقاء ، ويزداد « عرض العمل » ، فتعود الاجور الى التدهور من جديد • ولقد عرفت هذه النظرية البشعة باسم « القانون الحديدى للأجور » • وأدى الحرص على جعل الفقر صفة ملازمة للعمل ، الى تأكيد اعتقاد أصحاب العمل بأنه ليس هناك ثمة ما يدعوهم الى أن يدفعوا للعمال أجورا تزيد على ما يحتاج اليه هؤلاء العمال للحصول على لقمة العيش •

وشيئا فشيئا ، بدأ الاقتصاديون يدركون بشاعة جعل زيادة الانتاج أو خفض تكاليفه معتمدة أساسا على ارهاق العامل وحرمانه من مستوى مرتفع من الحياة ، فظهر « آدم سميث » الذى خرج

بنظرية قوامها أنه يمكن زيادة الانتاج وخفض التكلفة عن طريق تحسين وسائل الانتاج وتقسيم العمل وتنظيم التبادل التجارى • وقال « آدم سميث » فى ذلك قولته المشهورة « اذا زادت ثروة احدى الامم ، ألا يحصل العمال على قسط من هذه الزيادة ؟•• ان العمل يستطيع أن يحصل على نصيبه من الزيادة مافى ذلك من شك » •

وخلص « آدم سميث » من ذلك الى أن أجور العمال ترتفع قطعا ، كلما ازداد « الطلب » على العمل ، وان زيادة « الطلب » على العمل رهن بنمو الثروة القومية عن طريق زيادة الانتاج •

وجاء بعد « آدم سميث » اقتصاديون كثيرون ، توسعوا فى نظريته وانتهوا الى أن زيادة الانتاج وخفض التكاليف رهن بمدى ما يمكن أن يحققه كل باب من أبواب النفقات الانتاجية ، أى التكلفة ، عن طريق التخلص من عوامل التبذير والضياع فى الوقت والجهد والمال ، مما يؤدى الى رخص أسعار المنتجات ، وبالتالى تنشيط القدرة الشرائية وزيادة الدخل القومى ، مما يعود على المنتج والعامل والمستهلك بالخير •

وكانت هذه الاتجاهات الاقتصادية الحديثة هى نواة فكرة الكفاية الانتاجية التى وصفها البعض بأنها « الثورة الصناعية الثانية » ، وهو وصف غير مبالغ فيه ، لان الكفاية الانتاجية بما تحققه من زيادة فى الانتاج وخفض فى أسعار التكلفة ، وما يترتب عليها من زيادة الثروة القومية ، تؤدى الغرض ذاته الذى أدته الثورة الصناعية الاولى •

ومن هنا نشأت علوم الهندسة الصناعية ، فاهتمت بكل ما يتعلق

بالتصنيع وزيادة الانتاج الصناعي من مسائل متفرعة متشابكة .
وتوفر الخبراء على دراسة العمل وعناصر الانتاج وحساب الوقت ووسائل الانتاج والتخطيط الصناعي وما الى ذلك من الدراسات التى أصبحت نواة الانتاج الصناعى الحديث ودعامته .

❁

وكان على مصر أن تفيد من هذه الدراسات وأن تطبقها على حياتها الصناعية . فنحن فى مصر ، تواجه مشكلة اقتصادية أساسية تتمثل فى زيادة عدد السكان زيادة لا تقابلها زيادة مماثلة فى الثروة القومية التي ظلت لفترة طويلة مقصورة على الانتاج الزراعى . وبذلك أصبح لزاما علينا أن نبحث عن وسائل جديدة لتنمية الثروة القومية حتى نستطيع مواجهة الزيادة المضطردة فى عدد السكان .

ومن هنا ظهرت حاجتنا الى التصنيع ونشر الوعى الصناعى والانتاجى ، فأنشئت وزارة الصناعة ، وتوفرت على اعداد الخطط الكفيلة بزيادة الانتاج . كما أنشئت ادارة الكفاية الانتاجية والتدريب المهنى التى تتولى نشر الوعى الانتاجي وزيادة الانتاج . وتزودت هذه الادارة بخبراء متمرسين متخصصين فى وسائل الانتاج الحديثة وعلوم الهندسة الصناعية المتطورة . ويعكف هؤلاء الخبراء والمتخصصون على تحقيق الكفاية الانتاجية عن طريق تنظيم المؤسسات الصناعية وتطبيق أسس الادارة العلمية وتعميم ضبط الانتاج وتحسين ظروف العمل وتهيئة العلاقات الانسانية المنتجة وتدريب العمال والمشرفين تدريبا فنيا وعمليا ، كل ذلك على ضوء العلوم والدراسات الحديثة التى تتعلق بالوقت والحركة وحوافز العمل والتخصص وتوحيد المنتجات وتنميطها ، وتقييم العمل والسلعة وما شاكل ذلك من العلوم والدراسات النظرية والعملية التى يشير اليها « جورج صول » فى كتابه هذا .

وعلى ضوء هذه الدراسات والأبحاث والتحريات والاحصاءات وضعت عدة نظم من شأنها زيادة الانتاج عن طريق تنظيم المؤسسات الصناعية ٠

فالمؤسسات الصناعية لم تعد ـ كما كان الامر فى سالف العصر والأوان ـ مجرد مؤسسات ينشئها أصحابها لمباشرة الانتاج اعتباطا وكيفما اتفق وحسبما تشاء الظروف والملابسات ٠ وانما أصبحت المؤسسات الصناعية فى عصرنا الحاضر مؤسسات قومية ذات أهمية بالغة ، بالنظر الى قيامها بالانتاج الصناعى الذى يؤثر فى حياتنا الاقتصادية بصفة عامة وفى حياة كل فرد من أفراد المجتمع بصفة خاصة ٠ ومن هنا صار تنظيم المؤسسات الصناعية يحتل مكانا مرموقا فى مشروع الكفاية الانتاجية ،وتحقيقا لهذا الغرض (١) يتولى مشروع الكفاية الانتاجية دراسة « تكوين » المصانع ، و « توزيع » آلات العمل بها ، وأماكن التخزين ومدى بعد أو قرب الآلات من أيدى العمال ، ومدى بعد أو قرب المخازن من العاملين بالمصنع ، ومدى الحاجة الى الاحتفاظ بملفات منظمة لتسجيل الانتاج واستهلاك الآلات وقطع الغيار والخامات بطريقة منظمة لا لمجرد معرفة مدى ما حققته المؤسسة من مكسب أو خسارة ، وانما لمعرفة شتى مراحل الانتاج وتكاليف كل مرحلة على حدة توطئة لوضع دراسات شاملة عن مدى الاعتبارات التى تؤثر فى الانتاج ، ولمعرفة مدى قيام كل مرحلة من مراحل الانتاج بدورها المخصص لها ، حتى يمكن بذلك تكوين فكرة صحيحة عن مدى تنظيم المؤسسة ، ومعالجة أوجه النقص فيها ٠

---

(١) عن نشرة « الكفاية الانتاجية » التى أصدرتها وزارة الصناعة المصرية ٠

كما اتخذت خطوات أخرى من شأنها زيادة الانتاج عن طريق تطبيق أسس الادارة العلمية ٠

فالادارة العلمية فى المؤسسات الصناعية تهدف الى ضمان حسن استخدام العناصر الأولية للانتاج ، أى العامل والآلة والمواد الخام ، بطريقة تكفل استخدام الطاقات المنتجة لهذه العناصر بأقصى كفاءة ممكنة وتنسيق مجهودات الافراد فى الادارات المختلفة وتوجيهها لصالح الانتاج ٠ ففيما يتعلق بالعامل ، يقوم مشروع الكفاية الانتاجية على أساس دراسة سلوكه داخل المصنع لمعرفة الحركات والعادات غير المفيدة بغية التقليل من الاجهاد الذى يصيبه من غير طائل ، ودراسة البيئة التى يعمل فيها بغية تحسين هذه البيئة مثل التهوية والاضاءة والظروف الصحية وغير ذلك ، ودراسة العمل ذاته عن طريق قياس وتقدير الوقت والجهد والكفاءة التى تتطلبها كل عملية بغية وضع نظام ادارى صحيح يضمن موازنة العمل واعادة توزيعه وتنظيم أوقات الراحة والترفيه والتسلية ووسائل تشجيع العامل على مضاعفة انتاجه ومدى ما يستحقه من مكافأة فى مقابل ذلك لحفزه على الابتكار ٠

كذلك تتبع طرق عديدة لزيادة الانتاج عن طريق الاعداد المهنى السليم ٠

فالتدريب المهنى كفيل بأن يخلق جيلا من العمال يتوافر لهم الاستعداد الطيب والكفاءة في العمل ٠ ولذلك يتضمن مشروع الكفاية الانتاجية فى مصر انشاء واحد وعشرين مركزا نموذجيا للتدريب ، منها ثمانية للتدريب في الحرف المعدنية ، وستة لحرف البناء ، وأربعة للنجارة ، ومركز للقوى المحركة ، وآخر للجلود ، وثالث

للزجاج . وقد أنشىء فعلا بعض هذه المراكز وبدأ التدريب بهــا . كما يشجع مشروع الكفاية الانتاجية المؤسسات الصناعية القادرة على انشاء مراكز خاصة للتدريب وموالاتها بالارشاد والتوجيه .

كل ذلك بقصد زيادة الدخل القومى وتنمية الاقتصــاد بشــتى الوسائل .

ففيما يتعلق بالمؤسسات الصناعية : تهدف هذه الوسائل الى :

١ ـ تنظيم المؤسسات الصناعية تنظيما يكفل زيادة الانتــاج الى أقصى حد .

٢ ـ تشجيع المؤسسات الصناعية على ادخال تحسينات فنية على آلاتها وعلى طرق ووسائل سير العمل بحيث يمكن الاستعاضة بهذه التحسينات عن استخدام آلات جديدة قد لا يتــوافر رأس المال اللازم لها .

٣ ـ تحسين ظروف العمل بهذه المؤسسات الصــناعية . وذلك بتوفير الرعاية الطبية والعلاقات الانسانية والجو الصــالح للعمل .

٤ ـ تحسين أساليب ادارة المصنع ، ضــمانا لعــدم التبذير فى الوقت والجهد والمــال ، وضمانا لاســتغلال أقصى طــاقة انتاجية ممكنة .

٥ ـ نشر الوعى الصناعى ، توطئة لتعميم الصناعات ، وتهيئــة الجو لمشروعات التصنيع .

٦ ـ ضمان الاقلال من نفقات الانتاج ، حتى يمكن بذلك خفض سعر السلعة •

وفيما يتعلق بالعمال : تهدف هذه الوسائل الى :

١ ـ تدريب العمال الذين يمارسون العمل بالمؤسسات الصناعية الآن •

٢ ـ تدريب عمال نموذجيين للمستقبل •

٣ ـ تدريب العمال الذين لم يستكملوا تدريبهم المهنى •

٤ ـ زيادة طاقة العمل الانتاجية ، عن طريق القضاء على العادات ووسائل العمل غير المنتجة ، حتى لايضيع وقت العامل عبثا •

٥ ـ التخفيف من أعباء العامل عن طريق زيادة كفاءته وخبرته •

٦ ـ تشجيع العامل الذى ينتج أكثر من غيره • أو يبتكر وسائل جديدة من شأنها زيادة الانتاج •

٧ ـ تدريب الملاحظين ورؤساء العمال والمشرفين على أحدث الوسائل المهنية والانتاجية •

٨ ـ ضمان صيانة العمال والمحافظة على سلامتهم ورعايتهم طبيا وصحيا •

٩ ـ تدريب العمال الذين يهجرون أعمالهم الحالية الى أعمال أخرى يشتد عليها الطلب •

١٠ ـ نشر الوعى الصناعى والانتاجى بين العمال ، لخلق جيل من العمال الصناعيين الذين يفهمون مغزى التصنيع والصناعة .

١١ ـ محاولة ايجاد أعمال للمتعطلين عن العمل ، عن طريق زيادة الكفاية الانتاجية وما يترتب عليها من فتح أبواب وآفاق جديدة أمام المتعطلين عن العمل .

١٢ ـ انشاء مراكز نموذجية خاصة لتدريب العمال على الانتاج الحديث .

وفيما يتعلق بالاقتصاد القومى العام ، تهدف هذه الوسائل الحديثة الى :

١ ـ زيادة الطاقة الانتاجية بصفة عامة .

٢ ـ توفير المواد الخام التى تضيع عبثا رغم ما تتكبده الدولة من أموال طائلة تدفعها ثمنا لهذه المواد الخام .

٣ ـ زيادة الدخل القومى بصفة عامة .

٤ ـ تنمية الثروة القومية .

٥ ـ تنشيط القدرة الشرائية ، عن طريق انتاج مزيد من السلع مع خفض التكلفة ، وبالتالى خفض أسعار السلع ، بحيث يزداد الطلب عليها .

٦ ـ توفير العملات الاجنبية التى تحتاج اليها البلاد وتنفقها سدى فى تعويض ما يضيع من المواد الخام عبثا .

٧ ـ تدعيم مركز مصر الاقتصادى وموازنة الميزان التجارى .

كل هذه الوسائل لجأت اليها مصر لزيادة الانتاج .. وهى وسائل لجأت الى مثلها كل دولة ناهضة . ولقد أوضح البروفيسور « جورج صول » فى كتابه الذى أتشرف بتقديمه ، كيف لجأت الولايات المتحدة الى وسائل مشابهة لهذه الوسائل لزيادة انتاجها ، وتنمية اقتصادها تنمية تعود بالخير على الدولة والمنتج والعامل والمستهلك جميعا .

●

ومن هذا كله يتبين ما ذهبت اليه فى مستهل هذا التقديم ، من أن هذا الكتاب رغم كونه يؤرخ للاقتصاد الأمريكى المعاصر ، يتناول مسائل يهمنا جميعا الاطلاع عليها .

ولست أعتقد أننى فى حاجة الى أن أثنى على ترجمة الاستاذ ماهر نسيم ، فقد جاءت هذه الترجمة مطابقة للنص الاصلى ، مما جعل الكتاب فى لغته العربية لايقل روعة عنه فى أصله الاجنبى . بل اننى أعتقد أن الاستاذ ماهر نسيم قد أسدى الى العلوم الاقتصادية فى مصر خدمة جليلة بترجمة هذا الكتاب ، الذى يعتبر أول محاولة ناجحة لتبسيط العلوم الاقتصادية . وآمل أن يمضى فى هذا الاتجاه ليقدم لنا مزيدا من الدراسات الاقتصادية المبسطة مساهمة منه فى تزويد المكتبة الاقتصادية بشتى المعارف التى يحتاج اليها طلاب الاقتصاد والمشتغلون بالشئون الاقتصادية فى مصر والعالم العربى .

وفى الختام آمل أن يسد هذا الكتاب فراغا فى المكتبة الاقتصادية العربية .. والله ولى التوفيق .

دكتور سعيد أمين

الفصل الأول

الى أى مدى يمكن أن ترتفع الأجور ؟

لا ريب فى أن العمال يريدون عادة زيادة أجورهم · ولا ريب أيضا فى أن عادة أصحاب الاعمال جرت على مقاومة ضغط العمال وسعيهم الى زيادة الأجور · ورغم ذلك ، فقد كانت الأجور ترتفع على مر السنين · فهل القرارات التى تتخذ بشأن الأجور مجرد مسابقات لاختبار قوة كل فريق من الفريقين ؟ وهل هناك أى حد أعلى لزيادة الأجور ، أو أى حد أدنى لا يمكن أن تنخفض الأجور الى ما دونه ؟ وهل هناك أية مبادىء يمكن استخدامها للحكم فى المنازعات على الأجور ؟

●

ظهرت وشاعت نظريات كثيرة تعالج مستوى الأجور منها نظريات تتمسك بأن هناك حدين أعلى وأدنى للأجور التى يستطيع العمال الحصول عليها · بيد أن أى عامل لا يمكن أن يصدق أن أى صاحب عمل يستطيع أن يزيد الأجور بالقدر الخيالى الذى يطمع فيه العامل، ثم يظل مع ذلك صاحب عمل ، كذلك لا يوجد صاحب عمل يؤمن فعلا بأنه يستطيع ان يدفع أجورا ضئيلة بالقدر الذى يريده، ويستطيع مع ذلك أن يحصل على خدمات العمال الأكفاء · فما هى بعض الاقتراحات البارزة التى قدمها الخبراء فيما يتعلق بهذين الحدين الأعلى والأدنى ؟

كانت النظريات التى تمسك بها الاقتصاديون الخبراء فى مثل هذه الشئون تتأثر دائما بالعصر الذى يعيشون فيه • فعندما بدأ رواد الاقتصاد العصريون يفكرون فى الأجور بعناية ، كان معظم العمال يعانون من الفقر المدقع • وكانت الآلات التى تدار بالقوة فى مصانع المنسوجات تحل محل النساجين والغزالين اليدويين الذين يعملون فى منازلهم ، ولما كان استخدام الآلات قد أدى الى زيادة فى الانتاج ونقص فى وقت العمل ، فقد أمكن بيع انتاجها بسعر أرخص كثيرا • وبالمثل اضطر كثير من صناع الحرف اليدوية الآخرين المهرة ، الى منافسة انتاج المصنع • وعند ما قضى على الحرف القديمة التى كان هؤلاء التعساء يزاولونها ، اضطروا الى التجمع فى المدن حيث يمكن الحصول على عمل بأجر ، ونظرا لأن حاجة هؤلاء الباحثين عن أعمال ازدادت بسرعة كبيرة لم يقابلها زيادة فى طلب السوق للمنتجات ، فقد اضطر العمال الى قبول أية أجور عرضت عليهم ، وأقاموا فى مساكن حقيرة مزدحمة وهم لا يكادون يحصلون على ما يسد رمقهم الا بشق الأنفس •

ولقد كان أغلب اهتمام الاقتصاديين يتركز عادة فى نظريات الأسعار • أما الأجور والمرتبات ، فكانت من بين أشياء أخرى، الثمن الذى يدفعه أصحاب العمل مقابل العمل الذى يحصلون عليه ، فليس من شك فى أن القول بأن الأسعار تعتمد الى حد كبير على العلاقة بين الطلب والعرض فكرة طبيعية مألوفة • فكيف اذن عمل « طلب » العمل و « عرضه » على ابقاء الأجور منخفضة هكذا ؟

وكانت الفكرة السائدة فى أوائل القرن التاسع عشر ، هى أن الأجور لم تكن منخفضة فى ذلك الوقت ، وانما لم يكن فى الامكان

أيضا أن ترفع الى ما هو فوق أدنى حد ممكن يتيح للعمال وأسراتهم أن يجدوا لقمة العيش الضرورية. وكان الرأى السائد هو أنه اذا حصل العمال الذين يعملون بأجور – وقد كانوا يكونون طبقة منفصلة فى ذلك الحين – على أجور أقل من الحد الأدنى اللازم للحصول على لقمة العيش ، فان أعدادهم لن تلبث أن تتناقص نظرا لتفشى المجاعة والأمراض بينهم ، ومن شأن هذا التناقص فى « عرض » العمل أن يؤدى الى ارتفاع الأجور الى الحد الأدنى اللازم للحصول على ضرورات الحياة أو ما فوق ذلك الحد الأدنى. أما اذا بقيت الأجور فوق المستوى اللازم للحصول على ضرورات الحياة ، فان أسر العمال لا تلبث أن تنجب أطفالا أكثر ، وعندئذ يقع بعضهم فريسة للفقر وما يسببه من شقاء. وبذلك يزداد « عرض » العمل، فتعود الأجور الى التدهور من جديد.

ولقد عرفت هذه النظرية البشعة باسم «القانون الحديدى للأجور» وأدى الحرص على جعل الفقر صفة ملازمة للقانون الحديدى للأجور – الذى صار أقرب مايكون الى قانون طبيعى ثابت – الى تأكيد اعتقاد أصحاب العمل بأنه ليس هناك ما يدعوهم الى أن يدفعوا للعمال أجورا تزيد على ما يحتاج اليه هؤلاء العمال للحصول على لقمة العيش.

وفيما بعد ، فسر « توماس مالتاس » هذه النظرية بقوله ان النمو الدورى فى عدد السكان فاق موارد الطعام فى كثير من الدول وفى كثير من حقب التاريخ ، وان فائض السكان كان يقتل بانتظام بفعل المجاعات والأوبئة والحروب ، ورأى أن العلاج الوحيد الممكن هو الزواج المتأخر ، وحرص الازواج والزوجات على تحديد النسل بحيث لا تنجب الأسرة أطفالا أكثر مما تستطيع الانفاق عليهم. بيد أن

تقدم الفنون الصناعية جعل نظرية « مالتاس » عن السكان غير قابلة للتطبيق فى أوربا وأمريكا منذ العصر الذى عاش « مالتاس » فيه ٠

نظرية آدم سميث عن الأجور

فى عام ١٧٧٦ ، وهو العام الذى أعلنت أمريكا استقلالها فيـه ، نشر « آدم سميث » المفكر الاسـكتلندى المعروف بأنه « أبو المذهب الاقتصادى الرأسمالى » ، كتابه العظيم « ثروة الشعوب » ، وكانت الثورة الصناعية قد قطعت شوطا تقدميا كبيرا فى بريطانيا ، وكانت الأحوال تبشر بالأمل فى حدوث تغييرات كبيرة قد تؤدى الى تحسين أحوال الانسانية المعذبة بصفة عامة ٠ وكان سميث رجلا متفائلا يؤمن بامكان تحسين أحوال المجتمع الإنسانى اذا أمكن تحريره من القيود التى فرضتها عليه الحكومات الاستبدادية ٠

وكان مذهبه فيما يتعلق بالأجور يبشر بأمل أعظم كثيرا مما كان يرتجى من المذهب السائد وقتذاك، أو النظرية التى وضعها «مالتاس» فيما بعد ٠٠ ولقد أكد كتاب « ثروة الشعوب » أهمية الأرباح التى يمكن أن تحصل عليها الثروة القومية نتيجة لتحسين وسائل الانتاج، وتقسيم العمل ، والتبادل التجارى الحر وطنيـا ودوليا ٠ وتساءل سميث « اذا زادت ثروة احدى الأمم ، ألا يحصل العمل على قسط من هذه الزيادة ؟ » ٠ وأجاب على ذلك بأن العمل يستطيع ان يحصل على نصيبه من الزيادة٠ كما استطاع أن يعثر على أسباب دعته الى الاعتقاد بأن العمل البريطانى الذى كانت تدفع فى مقابله أجور متزايدة ، تمتع خلال فترة طويلة من الزمن ، بمستوى معيشة متزايد الارتفاع ، فى حين أن الشعوب التى يبدو أن الأجور لم ترتفع فيها ، كالصين مثلا،

قد توقف التقدم المادى فيها • كذلك كان من رأيه أن جمهرة عمال الشعوب التى أخذ انتاج الثروة فيها يتضاءل كالهند مثلا ، تعانى على الدوام من كوارث المجاعة والوباء •

ولقد ركز سميث اهتمامه في « طلب » العمل أكثر مما ركزه فى « عرضه » ، وقال ان الأجور ترتفع قطعا كلما ازداد « الطلب » على العمل ، وان ازدياد « الطلب » على العمل رهن بنمو الثروة القومية• وأشار سميث الى أن الحاجة الى العمل فى مستعمرات أمريكا الشمالية جعلت الأجور ترتفع الى مستوى عال بشكل غير عادى ، حتى لقد ازداد « الطلب » على الاطفال ليكونوا عمالا ، بحيث أصبح الزواج المبكر قاعدة ، وكانت نسبة عدد المواليد مرتفعة نسبيا ، وحتى الأرامل اللائى كن ربات أسر كبيرة لم يجدن أية صعوبات فى العثور على أزواج جدد مثلما كان الحال فى انجلترا •

وظن سميث أن العمل الذى يدفع عنه أجر أكبر يعود حتما على أصحاب الاعمال بربح أكثر • وحجته فى ذلك ان العمال الذين يحصلون على طعام أفضل ويهيأ لهم سبب للاعتقاد بأنهم يستطيعون تحسين أجورهم ، يصبحون حتما عمالا أفضل من سواهم ، كما انهم يزيدون أيضا من عدد أطفالهم • ومن المبادىء الأساسية فى نظرية « آدم سميث » ان العمال منتجون للثروة أكثر مما هم شركاء فى الفاقة • فالأمة التى يتزايد عدد سكانها تصبح أكثر ثراء ، وليس أكثر فقرا ، بسبب ذلك ، على شريطة أن تحرص على تحقيق التقدم فى وسائل الانتاج •

وعلى الرغم من الآمال العريضة التى كان « آدم سميث » يتوقع

تحقيقها على طول الزمن ، فانه كان يعتقد أن هناك حدا أعلى لا يمكن أن تتجاوزه الأجور فى أى وقت معين ، وان مجموع الأجور التى يمكن دفعها هو « الرصيد » الذى يوضع جانبا ليستخدمه أصحاب الاعمال فى هذا الغرض • ولذلك يجب على أصحاب الاعمال وأصحاب الحرف المستقلين أن يحصلوا أولا على نفقاتهم الشخصية الضرورية ، كذا المبالغ اللازمة لشراء الآلات والأدوات وما شابهها • فان لم يفعلوا ذلك ، فانهم لا يستطيعون البقاء فى دنيا الاعمال على الاطلاق• الا أنهم يستطيعون ان يستعملوا أية زيادة يستطيعون أن يضعوها جانبا ، فى استخدام اشخاص يعملون من أجلهم • ويحدد « رصيد الأجور » ـ وهو بالضرورة جزء من رأسمالهم ـ الحد الأعلى للطلب على العمل فى وقت بعينه •

ولم يكن « سميث » يشعر بأى أمل فى أن يتمكن العمال من زيادة أجورهم بتكوين الاتحادات واللجوء الى الاضراب عن العمل ، وأشار الى أن أصحاب الأعمال المنظمين أقوى من العمال المنظمين وأن القانون لا يجيز الاجراءات الجماعية التى يلجأ اليها العمال •

نظريات كلاسيكية أخرى :

أخذت فكرة رصيد الأجور تسيطر تدريجيا على النظرية الاقتصادية الكلاسيكية •

ولقد خطا « ناسو سينيور » ، وهو أحد أتباع « آدم سميث » ، بهذه الفكرة الى ما هو أبعد من ذلك وجعلها أكثر دقة • فأكد أن رصيد الأجور يتكون فى الحقيقة من السلع التى تنتج لتستهلكها

الأسر العاملة ، ومن ثم فان ما تحصل عليه كل أسرة يتوقف على عدد الاسر التى تتقاسم هذه السلع • ولهذا فان زيادة الانتاج تؤدى الى زيادة الرصيد • وظن « سينيور » ألا شيء يمكن أن يؤثر فى الأجور على طول المدى غير حجم الرصيد وعدد المشتركين فيه •

وكان من رأى « سينيور » أن العمال وغيرهم ممن يعارضون فى استخدام الآلات أو استيراد السلع الأجنبية ، انما يتصرفون تصرفا يتعارض تماما مع ما فيه مصلحتهم ، لأن من شأن استخدام الآلات أو استيراد السلع الأجنبية ، زيادة رصيد الأجور بدلا من انقاصه • أما أولئك الذين كانوا يقولون بأن استهلاك الأغنياء لسلع الرفاهية يساعد العمل ، نظرا لأنه يهيىء مجال العمل للعمال ، فكانوا مخطئين بدورهم لأن ذلك من شأنه انقاص الرصيد •

وهكذا ، كان تفكير « سينيور » فى هذا الصدد مشابها تماما لتفكير الاقتصاديين المعاصرين الذين يقولون ان الاكثار من انتاج السلع شائعة الاستهلاك بكفاءة ، يؤدى الى رفع الأجور رفعا حقيقيا، أى زيادة كمية السلع التى يستطيع العمال أن يشتروها بالنقود التى يحصلون عليها • ولكن «سينيور» ـ بعكس الاقتصاديين العصريين ـ لم يترك سوى مجال صغير للمساومة أو المنازعة من أجل تقسيم الانتاج • فقد ظن أن مستويات الاجور لا يمكن أن تتأثر بالاتحادات أو المساومات ، ما دامت آلية النظام هى وحدها التى تحدد الاجور ، وأن هذه الأجور غير قابلة للتعديل الا بتكبير مجموع الرصيد المستثمر •

وظن الاقتصاديون الكلاسيكيون من أتباع « سميث » و «سينيور»

أن ما يفعله صاحب العمل حينما يدفع للعمال أجورهم ، لا يعدو أن يكون اعطاء هؤلاء العمال سلفا نقودا يحصلون بها على أقواتهم وأقوات أسراتهم ما داموا قائمين بانتاج السلع • وفيما بعد يبيع صاحب العمل هذه السلع بربح ان أمكن • وعندئذ يدخر النقود التى سبق له أن أعطاها للعمال سلفا قبل الحصول على الربح • وبعبارة أخرى ، ان صاحب العمل مضطر الى دفع هذه النقود من رأسماله المكدس • واستمرت نظرية الاجور هذه قائمة حتى الشطر الاخير من القرن التاسع عشر على الأقل •

ولقد اعترض « فرانسيس ا• والكر » ، وهو اقتصادى أمريكى ، على هذه النظرية ، وقال انها لا تتفق مع الحقيقة ، وان الاجور التى يحصل العمال عليها ـ اذا فكر الانسان فى الطعام والملبس والمسكن وكل ما يحصل عليه العامل أو يشتريه بأجره ، بدلا من مجرد التفكير فى الاجور على أنها نقود ـ تتكون من السلع الجارى انتاجها ، ومن ثم فانه فى الامكان أن تستمر الأجور فى الزيادة ، اذا زاد الانتاج بسرعة تفوق زيادة السكان العاملين • وتتفق فكرة « والكر » مع الاعتقاد السائد حاليا عن الأجور اتفاقا أوثق من اتفاقها مع نظرية رصيد الاجور التى جعلها أتباع « سميث » و « سينيور » نظرية جامدة • الا أنه من الواضح أن هؤلاء الاقتصاديين القدامى كانوا يفكرون فعلا فى السلع ، عندما تحدثوا عن الرصيد ، رغم أنهم لم يجروا أية تفرقة واضحة بين السلع نفسها وبين النقود التى تدفع للعمال ليشتروا بها هذه السلع •

أما « ألفريد مارشال » وهو الاقتصادى الانجليزى الذى احتل مركز الصدارة بين الاقتصاديين النظريين فى أوائل القرن العشرين ،

فقد قصر اهتمامه على المشكلة التى اكتفى المفكرون السابقون بمجرد الاشارة اليها • وفى هذا الحين ، وبعد قرن من العمل على ادخال تحسينات كثيرة على الفنون الصناعية ، كان من الواضح أن الانتاج القومى فى أوربا الغربية والولايات المتحدة زاد بسرعة فاقت زيادة عدد السكان ، ومن ثم ، كان العمال يحصلون على أجور تزيد على ما يحتاجون اليه للحصول على ضرورات الحياة • وكانت المشكلة هى : كيف يقسم الفائض بعد تغطية النفقات الضرورية للحياة ؟ ما هو المبلغ الذى يمكن أن يخصصه صاحب العمل للأجور ؟ وما هو المبلغ الذى يخصصه لشراء آلات وأدوات جديدة ؟ وما قيمة المبلغ الذى يخصص من رصيد الاجور للعمال غير المهرة ، والمبلغ الذى يخصص للعمال المهرة ، أو لأية فئة أخرى من العمال ؟

وكان جواب « مارشال » على ذلك أن الأمر كله رهن بمدى مايمكن أن يحققه كل باب من أبواب النفقات هذه من زيادة فى الانتاج • فاذا استطاع أحد أصحاب الاعمال ـ اذا دفع زيادة فى الاجور قدرها مائة دولار ـ أن يحصل على زيادة اضافية فى الانتاج تفوق ما يحصل عليه اذا دفع هذا المبلغ لتحسين مصنعه ، فعليه أن يفعل ذلك • أما اذا كانت الآلات الجديدة تحقق زيادة فى الانتاج أكثر مما يحققه استخدام عمال اضافيين بنفس المبلغ ، فان عليه أن يفضل شراء الآلات •• وظن « مارشال » أن هذا المبدأ ذاته يتحكم فى المفاضلة بين مختلف أنواع العمل •• ويطلق على هذه النظرية اسم « الانتاج الحدى » •

ولقد أكد « جون بيتس كلارك » ـ وهو اقتصادى أمريكى ، أيد نظرية الانتاج الحدى وزادها شرحا ـ أهمية تنظيم العمل فى أول

كتاب له • فقد قال انه على الرغم من أن الانتاج الحدى قد يقرر الحد الأقصى لما يستطيع العمال الحصول عليه من الفائض الاقتصادى النامى ، الا أن هؤلاء العمال لا يحصلون بالضرورة على هذا الحد الأقصى • أما ما يحصلون عليه فعلا ، فيتوقف على قدرتهم على المساومة •• وعن طريق المساومة الجماعية الناجحة فقط ، يستطيع العمال الحصول على كل ما يتوقون الى الحصول عليه منزيادة مشروعة فى أجورهم • ومنذ أيام « كلارك » ، أضاف خبراء الأجور النظريون تفصيلات جديدة لنظرية المساومة الجماعية ، رغم أن هذه النظرية لا تزال بعيدة عن أن تكون مرشدا دقيقا يبين ما هى الأجور العادلة التى يجب أن تدفع للعمال ككل أو لأى فئة أو فرد منهم •

أما « ا• ك• بيجو » ـ وهو الذى خلف مارشال فى منصب أستاذ الاقتصاد بجامعة كمبردج ـ فيشير مثلا الى أن المساومة تعتبر وسيلة نافعة فقط عند معالجة الحد الأعلى الذى يمكن أن يدفعه أصحاب العمل ، والحد الأدنى الذى يمكن أن يقبله العمال • ويقول أيضا : ان الاجور قد تكون منخفضة الى الحد الذى لا يؤدى الى تحقيق المنافع المرغوب فيها من ناحية الكفاية • فحتى اذا كان أحد أصحاب الاعمال يعتقد أنه لا يستطيع أن يدفع الزيادة المطلوبة ، فربما كان ذلك راجعا الى أنه مدير سيىء نسبيا ، أو الى أن الآلات التى يستخدمها رديئة • وفى هذه الحالة قد يرغمه الاضطرار الى دفع أجور أعلى ، اما على تحسين وسائل العمل ، واما على ترك الميدان لمؤسسات أعلى مستوى من ناحية الكفاية الانتاجية ، وبذلك يزداد مجموع انتاج الأمة • الا أن « بيجو » يقول ان الأجور قد تصبح مرتفعة جدا اذا تجاوزت الطاقة التى يمكن أن تتحملها حتى أحسن منظمات الاعمال

ادارة • ففى هذه الحالة قد يضطر الأمر الى رفع الاسعار الى المستوى الذى يدفع المستهلكين الى الحد من مشترواتهم ، وبذلك ينخفض الانتاج القومى •

ويتذرع العمال أحيانا بنظرية الأجور التي يطلق عليها اسم «القوة الشرائية » ــ وهى الرأى القائل بأنه اذا لم تكن الاجور مرتفعة بدرجة كافية ، فان العمال لا يستطيعون أن يشتروا ثانية ما ينتجونه ، مما يؤدى الى حدوث أزمة وبطالة • ولكن الاقتصاديين النظريين يدحضون هذه الحجة فى شكلها الفج بسهولة ، بقولهم ان العمال ليسوا وحدهم المشترين الذين ينفقون النقود ، ومن ثم يحافظون على دوران عجلة العمل ، لأن الاموال التى توظف فى انشاء مصانع جديدة وشراء آلات جديدة أو منازل للسكنى ، تجعل بدورها هذه العجلة مستمرة فى الدوران • حقيقة ان تقسيم الدخل الكلى للعمل بين رأس المال والعمال قد يحابى رأس المال الى درجة قد تضر بالرفاهية القومية ، الا أنه ليست هناك ضرورة تدعو لاثبات ذلك على أساس الأجور فقط ، وانما يجب أن تقوم على أساس تحليل دقيق لما يحصل عليه وما ينفقه جميع الأطراف ــ وبعبارة أخرى ، على حجم الدخل القومى وكيفية تدفقه •

أين تتركنا النظريات ؟ ••

خلف طول البحث والجدل حول الأجور والنظريات المتعلقة بها رواسب كثيرة صلبة لقيت قبولا من جميع الثقاة المعاصرين تقريبا • فالأساس الأول هو الاعتراف بأننا نملك فى العصر الحديث طاقة

انتاجية تتزايد بسرعة نتيجة للتحسينات التى تطرأ على الفنون الصناعية مثلما توقع آدم سميث عام ١٧٧٦ ٠

فالأجور هى الحصة الأولى التى يحصل عليها العمال من هذا الأنتاج الآخذ فى النمو ٠ ويمكن أن ترتفع بزيادة الانتاج ٠

وتدفع الاجور فعلا من ثمن السلع والخدمات الجارى انتاجها ـ وليس من «الرصيد» أو من الأرباح ٠ وتحدد كمية السلع المنتجة اذا قورنت بعدد الأشخاص الذين يجب أن يشتركوا فيها ـ الحد الأعلى للاجور ٠

والاجور ، فى نظامنا الاقتصادى ، هى الثمن الذى يدفع مقابل العمل بداخل حدود يعينها الانتاج ، ويقررها ـ الى حد كبير ـ نوع التأثيرات نفسها التى تؤثر فى غيرها من الاسعار ٠ ويلعب «العرض» و « الطلب » ، وقوة المساومة ، والقوى التى تكمن خلف هذه العوامل ، تلعب هذه العوامل جميعا دورا هاما ٠

فاتحادات العمال هى القوة الرئيسية فى الأسواق التى تجرى فيها المساومة على ثمن العمل (الأجور) ٠

الا أن هذه الملاحظات المبدئية لا تهيىء لنا أية قاعدة دقيقة لتقرير ما هو عادل فى أية منازعة عامة أو محددة فيما يتعلق بالأجور ، ولكنها تعد المسرح فقط لمسرحية المساومة التى تجرى فى كل مؤسسة على حدة ٠٠ هذا ، ولم يكف الاقتصاديون أبدا عن مناقشة العوامل التى تحدد الاثمان فى الأسواق الاخرى ، كما أن لسوق العمل خصائصها الكثيرة ، ومن العسير أن يوضع ثمن محدد « عادل »

للعمل • فعندما يؤثر الثمن ، كما هو الحال فى العمـــل البشرى ، تأثيرا مباشرا فى رفاهية من يعنيهم الأمر ، تلعب أفكار العـــدالة الاجتماعية دورا أهم مما تلعبه فى صفقات الأعمال العادية •

عناصر أخرى فى رخاء العامل :

تكلمنا حتى الآن عن الأجور باعتبارها الربح الفعلى للعامل ، من ناحية السلع والخدمات المستهلكة ، الا أن للأجور معانى وأشـكالا أخرى كثيرة شائعة الاستعمال • فالأجر قد يحتسـب بالســاعة أو اليوم أو بحساب القطعة ، وقد يدفع كل أسبوع أو كل نصف أسبوع أو مشاهرة •• كما أن الاجور تتأثر فضلا عن ذلك باعتبارات كثيرة أخرى غير الاعتبارات التى نوقشت بايجاز فى النظرية العامة •

وتعتبر حالة التوظف — وجود العمـل — ذات أهمية خاصــة ، فان انعدام العمل ، سواء أكان ذلك لفترة قصــيرة أم طـويلة ، من شأنه أن يؤثر فى الربح الحقيقى تأثيرا خطيرا ، بصرف النظـــر عن الأجر الذى يمكن الحصول عليه عندما يمكن الحصول على عمل • ومن ثم ، فان علينا أن نتأمل حقائق التوظف اذا أردنا أن نفهـم موقف العمل ومدى كثرة انتقال العمال من عمل الى آخر •

وما دامت المســاومة الجماعية تؤثر تأثيرا قويا ، كمــا يظـن كثير من الاقتصاديين ، فى الأجور التى يحصل عليها العمال ، وفى عدد ساعات العمل ، وفى أحوال العمل نفسه ، فانه من الضرورى أيضا أن نعرف شيئا عن النقابات العمالية وكيف تعمل فى العالم العصرى •

كذلك تلعب الحكومة دورا •• أليست هناك قوانين تنظم أحوال

التوظف والاستخدام ؟ وماذا بشأن مختلف اجـراءات التأمين التى تمد العامل بمصدر من مصادر الدخل عند العوز ؟

فالأجور ، فى واقع الأمر ، ليست كتلة « صلبة » من النقـــود تستقطع من الدخل القومى وتوزع بالتساوى على العمال المأجورين ، لأن بعضهم يربح أكثر من غيرهم · فما هى الحقائق الخاصة بمختلف أنواع الأجور ؟ وكيف تحدد ؟ وكيف يقسم مجموع دخل العمل ؟ وما مدى تأثير السن والجنس (ذكر أو أنثى) ، والعنصر والعمل فى مقدار دخل الفرد ؟ وهل هناك أى اتجاه الى تحقيق مساواة أعظم فى مدفوعات الأجور ؟

وأخيرا ، قد يكون من سداد الرأى أن نلخص التجارب التى مر بها العمل والاجور فى الولايات المتحدة فى الماضى ، لنرى هل من الممكن أن نتكهن بما أمامه من فرص فى المستقبل ·· هل ازداد ربح العمل فعلا تبعا لزيادة الانتاج القومى ؟ وهل يستمر الانتاج فى الزيادة ؟ وهل يمكن أن يحصل العمل على نصيبه المعتاد من الزيادة من الآن فصاعدا ؟

تلك هى الموضوعات التى سنعالجها فى الفصول التالية :

الفصل الثاني

العمل ... والبطالة

تتكون القوة العاملة فى الأمة من الأشخاص الذين يشغلون أعمالا تدر عليهم دخلا ، بما فى ذلك أولئك الذين يبحثون عن أعمال – أى من الأشخاص العاملين والذين لم يعملوا بعد . وهذه القوة العاملة ، هى المصدر الأساسى للانتاج . ولكى نعرف كم عدد الأشخاص الذين تشملهم القوة العاملة فى أى وقت ، يجب أن نعرف ما هى الجماعات التى يستبعدها رجال الاحصاء منها ، وما هى الجماعات التى يدخلونها فيها .

●

ان أكبر جماعة خارج القوة العاملة هى « ربات البيوت » اللائى لا يربحن نقودا مقابل قيامهن بأداء واجباتهن المنزلية ، مع أنهن يساهمن مساهمة لا غنى عنها بتربية الاطفال وأداء الاعمال المنزلية ، وثمة فئة أخرى تستبعد ، هى فئة أطفال المدارس ، والرجال المتقاعدين أو غيرهم ممن يعيشون من دخل مستثمر ، والاشخاص العاجزين عن شغل أية وظائف بسبب المرض أو غيره من ضروب العجز ، والمسجونين أو نزلاء الاصلاحيات . أما طلبة المدارس أو الكليات الذين يؤدون أعمالا فى جزء من السنة ، فيستبعدون من الاحصاءات فى الفترات التى لا يؤدون فيها عملا .

وتضم القوة العاملة جميع الاشخاص الذين يحصلون على نقود مقابل أداء عمل ، وليس فقط العمال الذين يحصلون على أجر بالمعنى المفهوم عادة • ومن ثم ، فان هذا الاحصاء يشمل مديرى الاعمال والمحامين والأطباء والمزارعين والمقاولين والمدرسين ورجال القوات المسلحة ، بل ورئيس الجمهورية أيضا • فان من يحصلون على أجور ومرتبات ، يكونون اليوم القسم الأكبر من المجموع الكلى للقوة العاملة •

ما مدى كبر القوة العاملة ؟

تبين الاحصاءات التى قام بها مكتب احصاء الولايات المتحدة ، أن القوة العاملة فى الولايات المتحدة كانت تتألف فى عام ١٩٥٠ من ٦٤ر٤ مليون شخص ، أى بنسبة ٥٨ر٣ ٠/٠ من مجموع الأشخاص الذين يصلحون للعمل بالنسبة للسن ، أو حوالى ٤٣ ٠/٠ من مجموع السكان •

ولقد شهدت القوة العاملة تضخما فى سنوات الحرب العالمية الثانية (١٩٤٢ ــ ١٩٤٥) ، فقد اضطر الكهول الذين كان ينبغى أن يتقاعدوا ، الى البقاء فى وظائفهم ، واشتغل عدد أكبر من النساء فى المصانع ، واضطر الشبان الى ترك مدارسهم وكلياتهم فى مراحل مبكرة لمواجهة الحاجة الماسة للانتاج • وعندما عاد السلام ، ترك كثيرون من عمال الطوارىء هؤلاء أعمالهم • ومع ذلك ظلت النسبة المئوية من السكان الذين هم فى سن صالحة للعمل ، فى عداد القوة العاملة ، كما ظلت نسبة هذه القوة كذا نسبة الباحثين عن العمل مرتفعة عنها قبل الحرب • وكان أكبر تعداد للقوة العاملة خلال النصف الأول من القرن العشرين فى عام ١٩٤٤ ، فقد بلغ عددها

٦٥ر٩ مليون شخص ، أى ٦٣ر١ ٠/٠ من مجموع الاشخاص الذين هم فى سن العمل ٠ وكان عدد أفراد القوة العاملة فى عام ١٩٥٠ يقل بمقدار ١ر٣ مليون عن عددهم فى عام ١٩٤٤ ٠

ويشمل تضخم القوة العاملة خلال سنوات الحرب الاشخاص الذين انخرطوا فى سلك القوات العسكرية ، كذا الذين كانوا يستخدمون فى أعمال مدنية ، ولقد انكمشت القوة العاملة المدنية فعلا من ٥٥ر٦ مليون شخص فى عام ١٩٤٠ الى ٥٤ر٦ مليون شخص فى عام ١٩٤٤ وقل عدد الرجال فى هذه القوة من ٥٤ر٦ مليون رجل الى ٣٥ر٥ مليون، بينما زاد عدد النساء من ١٤ر٢ مليون امرأة الى ١٩ر٢ مليون امرأة٠ ولا تعزى الزيادة العظيمة فى الانتاج ابان السنوات التى بلغت الحرب فيها ذروتها وتضاعف الانتاج تقريبا بالنسبة لمستواه فيما قبل الحرب ، نقول لا تعزى هذه الزيادة الى اية زيادات اضافية فى عدد الاشخاص الذين كان فى الامكان استخدامهم فى الاعمال المدنية ، وانما الى استدعاء العاطلين لاستئناف العمل ، وزيادة عدد ساعات العمل الاسبوعية ٠

وعند ما انتهت الحرب ، تقاعد كثير من الكهول والنساء واستقالوا من وظائفهم ، ولكن كثيرا من عمال الطوارىء استمروا فى وظائفهم، ولهذا كان عدد أفراد الطبقة العاملة فى عام ١٩٥٠ أكثر قليلا مما كان متوقعا لو انه لم تنشب الحرب ٠ ولقد حدث ذلك رغم أن كثيرين من العمال المدربين اتيحت لهم الفرصة للعودة الى معاهدهم وكلياتهم بدلا من البحث عن أعمال ، وهو ما يفعله عادة الشبان فى مثل سنهم ٠

نمو القوة العاملة :

من المهم أن نذكر أن القاعدة هى أن عدد الاشخاص الذين يعملون

أو يبحثون عن عمل ، يزداد عاما بعد عام ، نظرا لازدياد تعداد السكان. وطالما أن عدد الاطفال الذين يولدون يزيد على عدد الاشخاص الذين يخرجون من ميدان الأعمال لكبر السن أو الموت ، فان نسبة الارتفاع فى القوة العاملة تظل تصاعدية ، ومعنى ذلك ، من ناحية ، أن هناك عددا متزايدا من الاشخاص فى مكنتهم انتاج السلع والعمل، وبذلك يتحقق الثراء للأمة أو مواجهة الطوارىء كالحرب .. ومن الناحية الأخرى ، يجب أن يكون هناك نموا مستمرا فى عدد الوظائف اذا أريد ألا يزداد عدد الاشخاص العاطلين . وقد يزداد عدد الاشخاص المستخدمين وعدد العاطلين فى وقت واحد كما حدث فى بعض شهور عام ١٩٤٩ .

وهناك ثلاثة عوامل أساسية تؤثر فى النسبة المئوية للسكان الذين يعملون أو يبحثون عن أعمال ، فبمضى الوقت تضطر نساء أكثر الى العمل خارج نطاق العمل المنزلى للحصول على أجر . وفى الوقت ذاته ، فان عددا أكبر من الفتيان يلتحقون بالمدارس أو يطيلون مدة تعليمهم ، على حين أن عددا متزايدا من العمال الاكبر سنا يفقدون أعمالهم أو يتقاعدون بمحض ارادتهم. ولهذا فان زيادة سنى الدراسة وتقاعد رجال الطبقة العاملة المتقدمين فى السن تؤدى الى خفض نسبة القوة العاملة المئوية . ولكن هذا النقصان لا يكفى لموازنة الزيادة فى عدد النساء اللاتى ينزلن الى ميدان العمل .

ففى عام ١٨٧٠ ، كانت نسبة عدد السيدات فى القوة العاملة ١٨ر٤ ٠/٠ ، وفى عام ١٩٠٠ بلغت هذه النسبة ١٨ر٣ ٠/٠ بينما ارتفعت هذه النسبة الى ٢٤ر٤ ٠/٠ فى عام ١٩٤٠ . ولقد زادت نسبة النساء اللائى كن يبحثن عن عمل من ١٣ر٣ ٠/٠ فى عام ١٨٧٠

الى ٢٥٫٧ ٠/٠ فى عام ١٩٤٠ ، أما الرجال فى سن ٦٥ أو أكثر الذين كانوا يشغلون وظائف أو يبحثون عن أعمال، فكانت نسبتهم ٧٤ ٠/٠ فى عام ١٨٩٠ من مجموع عدد الرجال الذين فى هـذه السن ، بينما نقصت نسبتهم الى حوالى ٤٦ ٠/٠ فى عام ١٩٥٠ ٠

ويتضح مما سلف على وجه التقريب ، أن ١٢٫٩ مليون شخص أو ٤٤٫٤ ٠/٠ من مجموع السكان الذين فى سن العمل ، كانوا فى عام ١٩٤٤ عمالا يحصلون على أجور ، فى حين كانت القوة العاملة تتألف فى عام ١٩٥٠ من ٦٤٫٤ مليون شخص أى بنسبة ٥٨٫٣ ٠/٠ من مجموع السكان الذين فى سن العمل ٠

وتتغير نسبة الاشخاص الذين فى سن العمل أيضا تبعا لنسبة الأعمار فى التكوين العام للسكان ٠ فارتفاع نسبة المواليد يزيد من نسبة الأطفال ــ وبالتالى من نسبة غير العاملين ٠ كما ان انخفاض نسبة الوفيات بين صغار السن من شأنه ان يؤدى ــ بمرور الزمن ــ الى زيادة تعداد الشبان فى القوة العاملة ٠ وزيادة متوسط العمر يزيد من نسبة كبار السن فى القوة العاملة ، وبالتالى فانه يؤثر فى القوة العاملة من حيث زيادة أو نقص عدد الكهول الذين يتقاعدون ٠

هل ستنمو القوة العاملة ؟

تختلف التقديرات فيما يتعلق بمستقبل القوة العاملة ٠ ولكن هذا الاختلاف ليس كبيرا ، فقد كان من المتوقع أن تزداد القوة العاملة فيما بين عامى ١٩٥٠ و ١٩٥٥ بمقدار ٤٠٠٫٠٠٠ فى المتوسط فى كل عام ، وتزداد بمقدار ٥٠٠٫٠٠٠ شخص فى المتوسط كل عام فيما بين

عامي ١٩٥٥ و١٩٦٠ ـ ثم بمقدار ٦٠٠ر٠٠٠ شخص فيما بين عامى ١٩٦٠ و١٩٦٥ ، ومن المحتمل أن يكون أكثر من نصف هذا العدد من النساء ٠

وسيكون الكهول جزءا أكبر قليلا مما هو الآن فى القوة العاملة عند ما يزيد متوسط العمر ، فالمتوقع أن يصبح عدد العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين ٤٥ و٦٥ سنة أكثر من ٣٠ ٠/٠ من المجموع الكلى فى المستقبل ، مع أن نسبتهم كانت أقل من ذلك فى الماضى ٠ الا انه ليس هناك تكهن موثوق به بشأن الأشخاص الذين تتجاوز أعمارهم ٦٥ سنة ٠ ففى الأجيال الاخيرة ، ازداد عدد المتقاعدين الذين تجاوزوا سن ٦٥ ، الا أنه اذا اشتد الطلب على العمال ، فقد ينقلب هذا الميل الى الاتجاه الآخر ٠

والخلاصة اذن ، انه يكاد يكون من المحقق ان تزيد القوة العاملة بمقدار مليون شخص كل عامين أو نحو ذلك ، خلال الجيلين المقبلين ٠ وستكون أغلبية هذه الزيادة من النساء ومن الرجال الذين تزيد أعمارهم عن ٤٥ سنة ٠

دوران العمل (تداول الأعمال)

فى كل عام ينضم كثيرون الى القوة العاملة أو ينفصلون عنها ، فاذا صرفنا النظر تماما عن البطالة ، فان تكوين الطبقة العاملة نفسها يتغير شهرا بعد شهر ٠ فان احصاء القوة العاملة فى أحد الشهور قد يعطى نفس النتيجة تقريبا التى يبينها الاحصاء فى شهر آخر ، ومع ذلك فان الاشخاص الفعليين الذين يتناولهم الاحصاء لا يكونون هم

الأشخاص ذاتهم • وهناك أربعة أسباب رئيسية لدوران العمل هذا أو تداوله •

فالبعض يتقاعد ، والبعض يصاب بعجز دائم ، والبعض يموت • وفي الوقت ذاته يتخرج شبان فى المدارس ويبحثون عن عمل• كذلك فان السيدات اللائى يطرأ على مركز أسراتهن تغيير خلال العام ، ينضممن الى القوة العاملة أو ينسحبن منها • والعجز المؤقت الناتج عن المرض أو الحوادث ، يؤدى الى الانسحاب المؤقت من القوة العاملة، ثم الانضمام اليها فيما بعد • وينضم كثير من العمال الى هذه القوة أثناء المواسم الزراعية ، ثم يتركونها فيما بعد خلال السنة •

وقد يزيد عدد الأشخاص العاملين فعلا ، أو الذين يبحثون عن عمل فى أحد الاوقات أثناء العام بمعدل خمسة ملايين أو ستة ملايين شخص عن عدد أفراد القوة العاملة فى وقت آخر • بل انه قد يزيد بمعدل ٢٠ مليونا عن عدد أولئك الذين يظلون باستمرار فى القوة العاملة طوال العام •

اختلافات موسمية :

يزداد عدد القوة العاملة فى الصيف بسبب الأعمال الزراعية الموقوتة ، كما يزداد خلال موسم عيد الميلاد ، ومن المألوف أن يصل عدد العاملين الى حده الأدنى فى يناير بسبب الطقس الشتوى من ناحية ، ولأن كثيرا من المؤسسات يدب فيها الكساد النسبى عقب عيد الميلاد من ناحية أخرى ، أو لانها تغلق أبوابها مؤقتا لأغراض أخرى •

ولكى نعرف بالضبط مدى عظم هذا الاختلاف الموسمى ، يجب علينا أن نقيس المجموع الكلى فى كل شهر بتقدير تكهنى لما كان يمكن أن تكون عليه القوة العاملة لو أن هذه التأثيرات الموسمية لم تكن ذات أثر • غير انه من العسير التكهن بدقة •• ولقد تبين مع ذلك انه منذ انتهاء الحرب العالمية الثانية ، انه ابتداء من شهر يناير ، تزداد القوة العاملة شهرا بعد شهر حتى اذا ما حل شهر يوليو ، بلغت الزيادةفى هذه القوة أربعة ملايين • ثم تتناقص شهرا بعد شهر باطراد حتى يبلغ النقص فى يناير التالى ٥ر٣ مليون شخص ممن انضموا اليهـا أثناء الموسم • وهكذا يصير صافى الزيادة فى عدد القوة العاملة ٢/١ مليون شخص فقط للعام • ويقدر هذا التأرجح الموسمى فى القوة العاملة بستة فى المائة من قوة عاملة مقدارها حوالى ٦٠ مليونا •

ويتساوى تقريبا عدد الرجال مع عدد النساء اللائى ينضممن الى القوة العاملة فى المواسم بين يناير ويونيو ، الا ان الزيادة فى عـدد الرجـال لا تلبث أن تزيد عنها فى عـدد النسـاء فيما بين سـبتمبر وديسمبر • وتتكون مجموعة الرجال العاملين بصفة مؤقتة من الشبان والغلمان الذين يعملون فى المزارع خلال عطلاتهم المدرسية • وأغلب النساء العاملات بصفة مؤقتة تتجاوز أعمارهن الخامسة والعشرين ، ومعظمهن يعملن خلال موسم عيد الميلاد فى الشهور الثلاثة الأخيرة من السنة ، ولو أن كثيرا من الشابات يعملن فى مواسم الحصاد أو مواسم اعداد الأطعمة المحفوظة •

كيف يؤثر الرخاء والازمات المالية فى القوة العاملة ؟

كلنا نعلم أن العـمل يزداد فى فترات الرخـاء وينقص فى فترات الازمات الاقتصادية • ولكن كيف تؤثر دورة العمل فى حجم القوة العاملة نفسها التى تضم العمال العاطلين وغير العاطلين ؟••

فعندما يفقد العامل عمله، هل يخرج أفراد أسرته الذين لم يكونوا يبحثون عن عمل من قبل ، للبحث عن اعمال لسد النقص الذى طرأ على دخل الأسرة ؟ أم هل يزداد عدد الباحثين عن أعمال ، عندما تكون هناك وظائف كثيرة خالية ذات أجور حسنة والاسعار آخذة فى الارتفاع ؟

يختلف الاقتصاديون حول هذه النقطة ، كما أن الاحصاءات الخاصة بها ليست قاطعة • فهناك قوى تعمل فى الاتجاهين فى وقت واحد • فالعمال الذين يتعطلون وقتا طويلا قد يشعرون بخيبة أمل ويكفون عن البحث عن عمل ، مكتفين بالاعتماد على الأقارب أو على معونة الدولة • أما الشبان الذين يدركون صعوبة الحصول على عمل ، فقد يطيلون أمد بقائهم بالمدارس • وقد تعوق هذه المؤثرات الجهود التى يبذلها أولئك الذين لم يعملوا من قبل ، ولكنهم بدأوا يبحثون عن عمل يعود عليهم بالنقود التى يحتاجون اليها أشد الحاجة • ففترات الرخاء تجتذب أشخاصا أكثر للحصول على أعمال بأجر لسهولة الحصول عليها ، الا أن ازدياد دخل العامل الذى يعول أسرة قد يغرى بعض أعضاء الأسرة بالخروج من نطاق القوة العاملة اعتمادا على ارتفاع أجر عائلهم •

ومهما تكن الحقائق فيما يتعلق بالماضى ، فان من خطل الرأى التكهن بما سيكون عليه تأثير دورة العمل فى المستقبل • الا أننا سنتمكن قريبا من معرفة ما سيحدث فى هذا الشأن بدقة أكثر ، لأن الاحصاءات أصبحت أكثر حسما فى الأعوام الاخيرة ، كما أنها الآن أكثر تنظيما • ومن المحقق أن تجارب الحرب الأخيرة تدل على أن القوة العاملة تنمو ، عندما يصبح « الطلب » على العمل ملحا ، وعندما يكون الحصول على الوظائف سهلا •

فيما بين شهرى يونيو ويوليو عام ١٩٥٠ ، كان تكوين القـــوة العاملة المؤلفة من ٦٥ر٩ مليون شخص على النحو التالى :

* ٣ر١ مليون شخص فى القوات المسلحة ٠
* ٨ر٧ مليون شخص فى الزراعة ٠
* ٦ر٥٢ مليون شخص فى الأعمال غير الزراعية ٠
* ٣ر٣ مليون شخص متعطل عن العمل ٠

ومن الاشخاص الذين يعملون فى غير الزراعة كان :

* ٩ر٤٥ مليون شخص يحصلون على أجور ومرتبات ٠
* ٧ر٦ مليون شخص من أصحاب الاعمال أو يعملون لحســاب أنفسهم ٠

ولكن هذا التقرير تقريبى بعض الشيء ، نظـرا لأن أشخاصـــا كثيرين يحصلون على دخلهم من أنواع مختلفة من العمـــل ٠ فالبعض يشغلون وظائف فى المدن شـــتاء ويعملون فى الزراعة صـــيفا ٠ والبعض الآخر يديرون أعمالا خاصة ، كما يحصلون أيضـــا عـلى أجور ومرتبات ، أو يحصلون على مبالغ اضـــافية من النقود من أداء أعمال اضافية ٠ ولكن هذا التقدير صحيح بصفة عامة فى مجموعه ٠

وعلينا أن نتذكر أيضا ، أن الأشخاص الذين اعتبروا موظفين لم يكونوا بالضرورة عاملين فى أى وقت بعينه ٠ مثـال ذلك ، ان ٤٣ مليون شخص من ٧ر٥١ مليون شخص يعملون فى الأعمال الزراعية كانوا يعملون ٣٥ ساعة أو أكثر فى الأســبوع فى شــهر مايو عام

١٩٥٠ • وكان هناك حوالى ٧ ملايين شخص يعملون نصف الوقت و ١ر٥ مليون شخص يشغلون وظائف ، ولكنهم لم يكونوا يؤدون أى عمل ، أو كانوا مضربين عن العمل ، أو فى أجازة ، أو فضلوا الحصول على عمل لنصف الوقت ، أو توقفوا عن العمل بسبب سوء الحالة الجوية • ومن بين عمال نصف الوقت نساء كثيرات •

العمل الزراعى •• والعمل غير الزراعى :

ظل الاتجاه الى العمل الزراعى ينخفض سنوات طويلة ، بينما كان صافى الزيادة فى عدد الوظائف منصبا على الأعمال غير الزراعية • ولقد انخفض متوسط عدد الأشخاص الذين يعملون فى الزراعة من ٠٠٠ر٥٤٠ر٩ الى ٠٠٠ر٥١٠ر٧ شخص فى العام فيما بين عامى ١٩٤٠ و ١٩٥٠ • وفى الوقت ذاته زاد عدد الاشخاص الذين يعملون فى غير الزراعة من ٠٠٠ر٩٨٠ر٣٧ شخص الى ٠٠٠ر٤٥٠ر٥٢ شخص•

ولقد أدى استخدام الآلات الزراعية الى اقتصاد نصف العمل

ولهذا التحول عن الزراعة دلالته اذا تذكرنا أنه فى بداية عهد الجمهورية ، كان حوالى ٨٠ ٪ من العمال يعملون فى المزارع ، وكان عدد المزارعين يفوق كثيرا عدد عمال المدن الى ما بعد الحرب الأهلية • ومنذ أجيال قليلة ، كانت الهجرة من المزارع الى المصانع تعتبر علامة على أن الزراعة ستصاب بضربة ماحقة ، ومع ذلك فان المزارعين لم يتمتعوا من قبل بمثل الرخاء الذى تمتعوا به فى الأجيال الحديثة • أما أسباب التحول عن الزراعة فعديدة ، الاأن أبرزها مايلى :

ان مساحة الأرض الصالحة للزراعة ، ولم تزرع ، فى الولايات

المتحدة ، صغيرة ، نظرا لأن الفنون الزراعية تقدمت بخطى واسعة • ولهـذا قل عدد الرجال اللازمين لكل فدان • كذلك كان التقـدم الصناعى فى المجـالات غير الزراعية سريعـا الى درجة أن أفراد أسر المزارعين الذين لم تعد هنـاك حاجة اليهـم فى المزارع أصـبحوا يستطيعون الحصول على أعمال فى ميادين أخرى بسهولة ، ولـكن المزارعين الأمريكيين ينتجون حاليا ، بأياد عاملة قليـلة ، جميـع المحاصيل التى يحتاج اليها سكان هذه البـلاد ، والتى تتلاءم مع مناخها ، بالاضافة الى الفائض الذى يصدر للخارج •

معظم عمال المزارع يوجدون فى الجنوب :

كان أكثر من نصـف العاملين فى الزراعة بأمريكا عام ١٩٥٠ يعملون فى الولايات الجنوبيـة • عـلى حين أن ٢٠ ٠/٠ فقـط من الاشخاص الذين يمارسون أعمالا غير زراعية ، كانوا يعملون فى تلك الولايات • والى ما بعد الحرب الأهلية ، كان الجنوب منطقة تكاد تكون زراعية فقط • وعلى الرغم من أن الصناعات كانت تسير هناك بخطوات سريعة ، فان الولايات الجنوبية بصفة عامة ظلت تشتغل أسـاسا بالزراعة •

غير أن ذلك لا يعنى أن الجنوب هو المنتج الأسـاسى للمحاصـيل الزراعية التى تستهلكها الأمة الامريكية بصفة عامة • فقـد أنتجت الولايات الجنوبية فى عام ١٩٤٤ ما يقدر بتسعة وعشرين فى المائة فقط من المنتجات الزراعية المستهلكة •

فكيف اتفق اذن أن أنتج الجنوب وهو الذى يضم السـواد الأعظم من العمال الزراعيين فى البلاد ، أقل من ثلث المحاصيل الزراعية ؟

من المحقق أن ذلك ليس مرجعه أن عمال الجنوب كسالى غير أكفاء ، وانما مرجعه أن كثيرين من هؤلاء العمال يحصلون على دخلهم من مزارع صغيرة ، ولهذا فانهم يوجهون معظم اهتمامهم الى تربية الماشية والدواجن ، ومن ثم لا يعرضون للبيع الا محصولات زراعية غير ذات أثر كبير . وعدا ذلك ، فان أنواعا من زراعة الجنوب لا تستخدم فيها الآلات الحديثة على نقيض مايحدث فى مناطق زراعة القمح فى ولايات الغرب . كما أن زراعة القطن تتطلب استخدام عمال كثيرين لجنى القطن فى موسم الحصاد ، ومعظم هؤلاء العمال مؤقتون بعكس أولئك الذين يستخدمون فى مزارع الألبان وفى أنواع أخرى كثيرة من الزراعة فى الشمال مثلا .

وقد لوحظ أن عدد العمال الذين يعملون فى شهر سبتمبر ، وهو الشهر المزدحم بالعمل ، فى ولايات الجنوب يزيد على عددهم فى المتوسط السنوى بحوالى ٧٥ ٪ ، فى حين أن عدد العمال الذين يستخدمون فى مواسم الحصاد فى الولايات الشمالية ، قد يزيد بنسبة ٥٥ ٪ فقط على متوسط عدد العمال المستخدمين فى الشهور الأخرى من العام . ومن المحتمل أن يؤدى التوسع فى جنى القطن بالآلات الى خفض هذا التناقض مع مرور الزمن .

التطوير الفنى للزراعة :

يمكن ادراك مدى فائدة التقدم التكنولوجى فى توفير العمال الزراعيين الذين تدعو الضرورة اليهم فى الولايات المتحدة بصفة عامة ، اذا ذكرنا أنه بينما كان العامل الزراعى ينتج فى عام ١٨٢٠ ما يكفيه ويكفى أربعة أشخاص ، صار ينتج فى عام ١٩٥٠ أكثر

مما يكفيه ويكفى عشرين شخصا آخر • ففى الخمسة والعشرين عاما التى توسطت الحربين العالميتين الاولى والثانية ، تقدم الانتاج الزراعى كثيرا • فقد أمكن بفضل استخدام الوسائل الحديثة توفير عدد كبير ـ ٩ آلاف مليون ساعة ـ من جهد العمال الذين كانت البلاد فى أشد الحاجة اليهم لاستخدامهم فى الجهد الحربى والانتاج المدنى غير الزراعى •

ولقد أدى استخدام الآلات الزراعية الى اقتصاد نصف العمل الزراعى تقريبا (٤٨ ٠/٠) • ففى عام ١٩٠٠ لم تكن الجرارات قد عرفت بعد • وفى عام ١٩٢٠ كان هناك حوالى ربع مليون مزرعة ما لبثت أن ارتفعت الى ما يقرب من ثلاثة ملايين ونصف مليون مزرعة فى عام ١٩٥٠ تستخدم الآلات الحديثة • والعامل الثانى الهام فى زيادة المحاصيل هو استعمال الوسائل العلمية فى تكاثر الماشية والوسائل المحسنة للتسميد والزراعة وما شابهها • وبذلك طرأ تقدم كبير على انتاج الماشية التى تنتج اللحوم واللبن ، والدواجن التى تنتج البيض • وبذلك أدى التوسع الزراعى الى زيادة الانتاج ، كما أدى الى اقتصاد حوالى ٧ ٠/٠ من القوة العاملة • وأدت أسباب منوعة أخرى الى زيادة الاقتصاد فى هذه القوة بنسبة ١٣٠/٠ •

ولم يكن الاقتصاد فى القوة العاملة هو النتيجة الوحيدة لهذا التقدم، فان عمل الفلاح نفسه أصبح أقل ارهاقا ، كما قلت ساعات عمله • ولما كانت مقتضيات الزراعة الحديثة تستدعى مهارة والماما بتشغيل الآلات الميكانيكية عن ذى قبل ، فان كثيرا من العمال الزراعيين أصبح من السهل عليهم أن يشتغلوا بالصناعة الى جانب الزراعة • وأدى تمهيد الطرق ، وسرعة النقل بالسيارات واللامركزية الصناعية الى زيادة عدد الأشخاص الذين يؤدون عملا زراعيا بعض الوقت

وعملا صناعيا فى بعضه الآخر • ولهذا يصعب فى بعض الأحايين تحديد ما اذا كان شخص ما يدخل فى عداد العمال الزراعيين أم يدخل فى عداد العمال الصناعيين •

هجرة العمال الزراعيين الى المدن :

تدل السجلات والاحصاءات على أن الأشخاص الذين يقيمون فى الريف يميلون الى انجاب أطفال أكثر ممن ينجبهم أولئك الذين يقيمون فى المدن • فاذا قلت فرص العمل الزراعى ، ولم تعد تتلاءم مع النمو السريع فى أسر المزارعين كما هو الحال منذ عام ١٩١٠ فى الولايات المتحدة — فماذا يفعل أولئك الذين لا تدعو اليهم الحاجة فى المزارع ؟ أثبتت الملاحظات والتجارب أن هذا الفائض من القوة العاملة فى المناطق الزراعية لا يجد مجالا للعمل فى المناطق الصناعية أو فى شركات النقل أو التجارة أو الميادين العلمية أو الحرف ، ولهذا فانه يتعطل ويعانى من الفاقة ومن انخفاض مستوى معيشته فى الأرياف • أما اذا زادت فرص العمل فى المدن ، فان توفر الأعمال غير الزراعية يشجع كثيرين ممن ولدوا فى المزارع على الهجرة الى المدن •

وهكذا ، كان ازدياد فرص استخدام العمال الزراعيين الفائضين عن حاجة المزارع ، فى الصناعة وغيرها بالمدن ، ضرورة أساسية للرفاهية الاقتصادية بالنسبة للأسر الزراعية فى الدولة ، لأن ذلك يهيىء سوقا لمنتجاتها ، كما أنه يساعد أولئك الذين لم تعد هناك حاجة اليهم فى المزارع نتيجة لتقدم فنون الزراعة الحديثة ، على الاشتغال بأعمال غير زراعية •

« الأيادي المؤجرة » والعمال المهاجرون :

لا يستخدم عادة معظم المزارعين عمالا بأجور فى أى وقت من السنة ٠ ومعظم الذين تضطرهم ظروفهم الى ذلك يقنعون باستخدام عدد قليل منهم ، ويستثنى من ذلك عادة مزارع الخضروات والفاكهة الكبيرة ، ومزارع القمح أو القطن ٠ ومع ذلك فان الحاجة الى عمال بأجر فى هذه المزارع تكون موسمية ٠

ولقد قام حوالى ٤ر١ مليون شخص غير أجنبى بأعمال زراعية لقاء أجور فى وقت واحد عام ١٩٤٩ ، ومن بين هؤلاء حوالى الربع ــ أو حوالى مليون شخص ــ قاموا بأعمال زراعية لمدة ١٥٠ يوما أو أكثر أثناء السنة ٠ أما « العامل الزراعى الأجير » ، الذى يعمل باستمرار لدى أحد المزارعين ، فقد أخذ فى الاختفاء نتيجة لاستعمال الآلات فى الزراعة ، اللهم الا فى حظائر الماشية ٠ ويمكن القول بصفة عامة أن جميع العمال الذين يحصلون على أجور من العمل فى المزارع يؤدون أعمالا غير زراعية شطرا من العام ، وهؤلاء يكونون الجزء الأكبر من العمال الموسميين ٠٠ ويلى هؤلاء العمال الموسميين ، صغار المزارعين والعمال الزراعيون الذين يعملون لقاء الحصول على جزء من المحصول ٠ أما بقية العمال الزراعيين ، فلا يحصلون على أجور الا حينما يقومون بعمل موسمى فى احدى المزارع ٠

ومن المعروف أن حوالى خمس القوة العاملة الزراعية المأجورة يتكون من العمال الزراعيين المتنقلين الدائبى الهجرة من مكان الى مكان ، الذين طالما شرح الكتاب مآسيهم المحزنة ٠ وهم يتنقلون عادة بحثا عن عمل فى المزارع هنا وهناك ، نظرا لانعدام فرص الحصول

على أى عمل آخر • ويزيد الجدب أو الأزمة الماليــــة من عدد هؤلاء العمال ، كما حدث فى العقد الثالث من القـــرن العشرين وأثنــــاء الحرب • أما حينما تحـل فترة من الرخاء ، فان عـدد هؤلاء العمال المتنقلين الدائبى الهجرة من مكان الى مكان ، يتضـــاءل ، كما حدث منذ عام ١٩٤٠ • ويعانى هؤلاء العمال من العمل المؤقت ، وعدم كفاية المأوى ، ونقص الرعاية الطبية ، وانعــدام التســهيلات التعليمية لأطفالهم •

العمال الذين يشتغلون بأعمال غير زراعية :

قابل النقص فى العمل الزراعى ، زيادة معوضة فى عدد العمــال الذين يشتغلون بأعمال غير زراعية • ويختلف عدد هؤلاء العمـــال من عام لآخر ، نظرا لأن نسبة مئوية أكبر من القوة العاملة تستخدم فى الأعمال غير الزراعية فى أوقات الرخاء • فحـــوالى ثلاثة أرباع العمال المدنيين يعملون عادة فى الميادين الصناعية والتجارة وغيرها من الأعمال غير الزراعية •

أما الاعتقاد الشائع بأن معظم أولئك الذين لا يعملون فى الزراعة يعملون فى المصانع ، فانه اعتقاد غير صحيح • فالصناعة ـ حتى فى أشد أوقات الرخاء ـ لا تستوعب الا أكثر قليلا من ثلث العمـــال غير الزراعيين • وهناك ثلث ثان يشتغل ، لا بانتاج الســلع ، وانما فى نقلها وبيعها أو يشـــتغل بالأعمال العقارية ، وأما الثلث البـاقى ، فيعمل فى جميع الصناعات والخدمات الأخرى مجتمعة بما فيهـــا المناجم والغابات وصــيد السمك والبناء والمهـــن الحرة والأعمال الحكومية •

ويتأثر العمال الصناعيون بالرخاء والعسر المالى أكثر مما يتأثر بها غيرهم ممن يعملون فى ميادين الأعمال الاخرى فيما عدا البنـاء • ففى خلال أزمة ١٩٢٩ ــ ١٩٣٢ استغنت المصانع عن خدمات عمـال يكاد عددهم يبلغ عدد جميع العمال الذين استغنت عنهم جميع ميادين الأعمال الأخرى مجتمعة • وخلال الحرب العالمية الثانيـة ، كانت الزيادة التى طرأت على عدد عمال الصناعة أكبر زيادة عرفتها الولايات المتحدة • وفى اثر انتهاء الحرب ، استغنت المصانع عن عمال كثيرين ، فاضطروا الى البحث عن أعمال فى ميادين أخرى • وشهد عام ١٩٣٢ الحد الأدنى فى عدد العمال الصناعيين ، اذ بلغ عددهم ٦٫٧ مليون شخص ، بينما بلغ عدد هؤلاء العمال فى فترة الرخاء أثنـاء الحـرب (عام ١٩٤٣) حوالى ١٨ مليون شخص • كذلك أتاحت الصناعة عملا لخمسة عشر مليونا من الأشخاص فى عام ١٩٥٠ •

وتستخدم وسائل النقل والمنافع العامة حاليا ٩ ٠/٠ من العمال غير الزراعيين ، بينما تستخدم مؤسسات الخدمات العامة من ١٢ الى ١٤ ٠/٠ منهم ، وتستخدم المناجم ٢ ٠/٠ فقط ، أما الحكومة فتستخدم ١٣ ٠/٠ تقريبا • ولقد كانت وسـائل النقل والمنـاجم تستخدم دائما نسبة مئوية تتضاءل باستمرار من القوة العـاملة • ويرجع ذلك جزئيا الى التحسينات الفنية التى أدت الى زيادة الطاقة الانتاجية •• أما أولئك الذى يعملون فى الخدمات العـامة ــ سـواء أكانت فى الصناعة الخاصة أو فى الحكومة ــ فيكونون جـزءا كبيرا متزايدا من المجموع الكلى •

الصناعة الدائمة •• والصناعة غير الدائمة :

يتعرض العمال الذين يعملون فى المصانع للبطالة التى تجىء مع الأزمات المالية اذا كانوا يشتغلون فى صـناعات الحديد والصـلب

والآلات والموارد الكهربائية والسيارات أو أدوات النقل وأدوات البناء وما شابه ذلك أكثر مما يتعرض لها سواهم ممن يعملون في ميادين أخرى. ذلك أن السلع التى تنتجها مثل هذه الصناعات يطلق عليها اسم السلع بطيئة الاستهلاك لانها تعيش وقتا طويلا عادة ولا يستغنى عنها أو تستبدل بغيرها فى مدى أيام أو أسابيع أو شهور قليلة .

غير أن اشتداد « الطلب » على هذه السلع يبلغ ذروته طبعا عند ما تنفق المؤسسات والافراد بسخاء ، وعند ما يكون معدل الانتاج القومى آخذا فى التوسع السريع ، ومن الناحية الاخرى ، فان الصناعات التى تنتج سلعا سريعة الاستهلاك كالاطعمة والتبغ والمنسوجات والملابس والورق ومنتجات البترول والفحم ، وهى سلع يحتاج المستهلكون الى استبدالها بغيرها باستمرار ، تعمل فى أوقات الرخاء والازمات على السواء . ففى الرخاء وقت السلم تستخدم صناعات السلع بطيئة الاستهلاك حوالى نصف العمال الصناعيين . وفى وقت الحرب تستخدم هذه المصانع أكثر من نصف هؤلاء العمال . أما فى أوقات الازمات ، فانها لا تستخدم أحيانا أكثر من خمسى مجموع العمال الذين يعملون فى المصانع .

وتحتل مصانع الحديد والصلب مركز الصدارة بين المصانع التى تنتج السلع بطيئة الاستهلاك من حيث عدد العمال الذين تستخدمهم . وتليها مصانع الآلات (باستثناء مصانع الادوات الكهربائية) ، ثم مصانع السيارات ووسائل النقل التى تعمل بمحركات . وفى العادة تستخدم هذه الأنواع الثلاثة من المصانع ربع مجموع العمال الصناعيين، ولكنها لا تحتفظ غالبا الا بنسبة تتراوح بين ١٠ و١٢ ٪ من هذا المجموع فى أوقات الأزمات الاقتصادية .

وتستأثر أدوات النقل ـ باستثناء السيارات ـ بأهمية عظمى فى وقت الحرب ، بما فى ذلك مركبات السكك الحديدية ، والقاطرات والطائرات والبواخر • ففى عام ١٩٤٣ كان العمال الذين يشتغلون فى هذه الصناعات يزيد كثيرا عن العمال الذين يشتغلون فى الصناعات الأخرى • ولكن حدث عند ما أوشكت اليابان على الاستسلام فى عام ١٩٤٥ ، أن هبط مجموع القوة العاملة فى هذه الصناعات الى النصف •

وفى ميدان صناعة السلع سريعة الاستهلاك ، تستخدم مصانع الاطعمة أغلب العمال ، وتليها مصانع المنسوجات ، فمصانع الملابس ، وتضم هذه الانواع من المصانع عادة نصف مجموع عمال المصانع التى تنتج السلع سريعة الاستهلاك •

البطالة ـ ما هى ؟

عالج هذا الفصل حتى الآن موضوع القوة العاملة بصفة عامة سواء ما يعمل منها فعلا بصفة مستمرة ، أو كان متعطلا عن العمل • ويعرف المتعطلون عن العمل عادة بانهم الاشخاص الذين يقدرون على العمل ويرغبون فيه ولكنهم عاجزون عن العثور على الوظائف المناسبة • وقد يبدو هذا التعريف واضحا اذا ضربنا مثلا بشخص فقد عمله وراح يبحث عن عمل آخر من نفس النوع ، الا أن رجال الاحصاء الذين يحاولون اجراء احصاء دقيق لعدد الاشخاص المتعطلين عن العمل يجدون كثيرا من الحالات غير المحددة التى يمكن أن توضع فى هذا الجدول أو ذاك تبعا لكيفية تفسير التعريف •

فهل يعتبر الشخص المريض العاجز عن العمل بسبب مرضه « متعطلا » ؟ فمثل هذا الشخص ، اذا كان يتوقع ان يسترد صحته

ويعتقد انه يستطيع أن يسترد عمله بمجرد ابلاله ، يعتبر نفسه غير « متعطل » • غير ان الامر يتخذ وضعا مختلفا ، اذا ظل مثل هذا الشخص مريضا وقتا طويلا •• ففى اثناء الازمات المالية طويلة الأمد يؤدى طول المرض الى حمل الشخص المريض على فقدان شجاعته أو قدرته على العمل وعندئذ يمكن وضعه فى جداول « غير العاملين » ، ولكن مثل هذا الشخص قد ينتقل مرة أخرى الى جدول « العاملين » عند ما يزيد « الطلب » على العمل ويستشعر فى نفسه القدرة على العمل •

وبالمثل ، ماذا يمكن ان يقال عن شخص يستغنى عنه بسبب الركود ولكنه يتوقع العودة الى العمل فى مدى أسابيع قليلة ؟ وماذا يمكن أن يقال عن شخص يستطيع ان يحصل على عمل خارج نطاق عمله الأصلى ؟ ان هذه الحالات وغيرها من الحالات المشكوك فيها تدع مجالا لخلاف كبير فى عدد الأشخاص المتعطلين عن العمل • بيد أنه بصرف النظر عن القرارات التى تتخذ فى مثل هذه الحالات المشكوك فيها ، فان جداول الاحصاء لا تتنازع كثيرا فيما يتعلق بارتباط البطالة الى حد كبير بنشاط ميادين الاعمال وزيادة الطلب على العمل فى المواسم •

أسباب البطالة :

يمكن تتبع نوع معين من البطالة يحدث حتى فى أكثر اوقات الرخاء ••• هذا النوع من البطالة هو البطالة الناشئة عن ترك بعض العاملين اعمالهم بحثا عن أجور أعلى أو أحوال معيشية أفضل• وهناك نوع آخر من البطالة هو البطالة الناشئة عن توقف بعض المؤسسات والمصانع عن العمل بسبب قلة الاقبال على منتجاتها • وعلى الرغم من أن العمال الذين قد يفصلون فى مثل هذه الاحوال يعثرون على وظائف جديدة ، الا أن ذلك يستغرق بعض الوقت •

ومثل هذه البطالة « العابرة » لا يمكن تجنبها ، ولهذا فان عدد العاطلين قلما يهبط الى أقل من ٢ أو ٣ ٠/٠ من مجموع القوة العاملة حتى ولو كانت الوظائف الشاغرة في بعض ميادين العمل أكثر من عدد الباحثين عن عمل ٠ فان تعريف «التوظف الكامل» ليس مجرد حصول كل راغب في العمل على وظيفة ، وانما هو وجود عدد من الوظائف الشاغرة يفوق عدد الاشخاص الباحثين عن عمل ٠

وهناك مصدر آخر للبطالة ، هو التعديلات التى تحدث فى دوران العمل على مر الاجيال ٠ ففى كل عام يتخرج من المدارس أو الكليات عدد كبير من الشبان ، يبدأون فى البحث عن عمل ، وقليلون منهم هم الذين يحصلون على وظائف مناسبة يقررون الاحتفاظ بها ، ولكن كثيرين منهم يضطرون الى « التعطل » بعض الوقت قبل ان يعثروا على عمل ٠ وقد ينتقلون من عمل الى آخر الى أن يكتب لهم الاستقرار، وحتى فى الاوقات العادية ، يكون عدد هؤلاء الشبان الباحثين عن عمل هو تقريبا نفس عدد العمال الذين تنطبق عليهم حالة «البطالة العابرة» فاذا كان عدد المنضمين الجدد الى القوة العاملة أكثر ممن ينسحبون منها، فقد تزداد البطالة فعلا نتيجة لذلك، حتى ولو ازداد مجموع الاشخاص المستخدمين أيضا !

وترتفع نسبة « البطالة » بين أولئك الذين يخرجون ببطء من القوة العاملة بسبب تقدم السن مع أنهم لا يزالون قادرين على العمل ٠ فهؤلاء وغيرهم من العاجزين جزئيا عن العمل يحتمل استدعاؤهم للعمل اذا اشتد الطلب على العمال عند الطوارىء ٠

ولقد ثبت ان « البطالة الموسمية » تتفشى فى بعض ميادين الصناعة

مثل صناعة البناء التى تتأثر بالاحوال الجوية ، ومثل صناعة الملابس، وبصفة خاصة ملابس النساء ، التى تتعرض لتغيرات « الموضة » وعدم انتظام الطلب عليها • ويمكن الاقلال من البطالة الموسمية الى أدنى حد بحسن تنظيم العمل وادخال تحسينات فنية عليه • الا أنه من غير المحتمل امكان التغلب على هذا النوع من البطالة بصفة نهائية •

وتتفشى البطالة أيضا عندما يستغنى عن العمال بسبب التحسينات التى تطرأ على الآلات أو وسائل العمل • وليس هناك أدنى شك فى أن بعض العمال يفقدون وظائفهم بسبب استعمال وسائل أو آلات جديدة • وفى بعض الاحايين يفصل العمال من الصناعات التى تطرأ فيها تحسينات على طريقة العمل أو أدواته ، وفى أحايين أخرى يؤدى ابتكار الوسائل التى تقتصد فى الأيدى العاملة فى احدى المؤسسات الى الاقلال من فرص استخدام عمال جدد فى المؤسسات أو الصناعات المنافسة أو فى المؤسسات التى تورد المواد أو قطع الغيار التى لم تعد هناك حاجة اليها ، غير انه من الخطأ ان نفترض أن التقدم الفنى واستخدام الآلات يؤدى دائما الى البطالة ، أو انه يخلف دائما عددأ متزايدا من العاطلين فى الأمة بصفة عامة •

وهناك بعض صناعات تقدمت بخطى واسعة فى ميدان الطاقة الانتاجية ، مثل صناعة السيارات ، فقد نمت هذه الصناعة بسرعة عظيمة بسبب زيادة الطلب على منتجاتها ، بحيث اضطرت الى استخدام عمال أكثر فأكثر على مر السنين ، رغم أن أدوات ووسائل الاقتصاد فى العمل قد خفضت الى حد كبير مقدار الجهد الذى يبذل فى الانتاج• ولقد لجأت بعض المؤسسات التى كان ينبغى أن تستغنى عن عدد من عمالها نتيجة للتحسينات الفنية الى تجنب فصل أى عامل من عمالها

عن طريق عدم تعيين عمال جدد بدلا من الذين يتقاعدون أو يموتون أو يحصلون على وظائف فى مؤسسات أخرى ٠

وعلاوة على ذلك ، تنشأ صناعات أو وظائف جديدة تستهلك فائض الموظفين والعمال فى المؤسسات القديمة ٠ ويستخدم الآن فى الولايات المتحدة عدد من العمال أكثر مما كان يستخدم فى الماضى حينما كان الانتاج أقل كثيرا مما هو عليه الآن ٠

ولعل أهم سبب من أسباب البطالة هو نقص « الطلب » ومايصحب ذلك من ركود فى تصريف الانتاج ٠ وهذا الركود أمر عادى برهن التاريخ على انه يحدث كل عدة سنوات فى كل دولة يسود فيها « النشاط الاقتصادى الحر » ٠ ولكن مواعيد هذه الأزمات غير منظمة ٠ ولقد كان بعضها أكثر خطورة من البعض الآخر ٠ ففى أزمة ١٩٣٠ الطاحنة ، تعطل عن العمل فى الولايات المتحدة حوالى ١٣ مليون عامل أى حوالى ربع القوة العاملة كلها ، وكان أكثر من ١١ مليونا من هؤلاء متعطلين عن العمل بسبب انكماش فرص العمل ، أما الباقون فقد كانوا عمالا جددا انضموا الى القوة العاملة ٠

«حجم» البطالة الدورية :

ليس هناك احصاء يمكن اعتباره مقياسا دقيقا للبطالة لما قبل عام ١٩٤٠ ٠٠ ولقد نشر مجلس ادارة المؤتمر القومى الصناعى — وهو منظمة أبحاث يجريها أصحاب الاعمال — تقديرات للبطالة من عام ١٩٠٠ الى ١٩٢٩ ، يتضح منها ان اسوأ سنة فى هذه الفترة كانت عام ١٩٢١ حينما كان عدد المتعطلين عن العمل حوالى ١١ ٠/٠ من

مجموع القوة العاملة • وفى سنوات الكساد الاخرى مثل سنة ١٩٠٨ و١٩١٤ تراوحت نسبة البطالة بين ٥ ٠/٠ ، ٧ ٠/٠ ، أما الازمات غير الخطيرة فى عامى ١٩٢٤ و١٩٢٧ التى وقعت فى فترة من فترات الرخاء فقد أدت الى بطالة نسبتها ٦ر٤ ٠/٠ و٥ر٣ ٠/٠ على التعاقب ومن المحتمل ان تكون تقديرات مجلس ادارة المؤتمر القومى الصناعى غير دقيقة • ففى السنوات التى اشتد فيها « الطلب » على العمال مثل سنة ١٩٠٦ ، وخلال فترة الحرب (١٩١٧ ــ ١٩١٩) تقرر هذه الاحصاءات ان البطالة كانت معدومة (بمعنى أن « القوة العاملة »كلها كانت تعمل) رغم انه مما لا شك فيه ان عددا من العمال الاكفاء الراغبين فى العمل كانوا « متعطلين » فى هذه الاعوام •

ولقد قام مكتب احصاءات العمل بالولايات المتحدة بأجراء تقديرات أكثر دقة ابتداء من عام ١٩٢٩ ، وهو العام الذى قدر المكتب نسبة المتعطلين فيه عن العمل من العمال المدنيين بـ٢ر٣ ٠/٠ على حين أن مجلس ادارة المؤتمر القومى الصناعى قدرها بنسبة ٩ر٠ ٠/٠ •

ومن المعروف انه كلما ازداد الكساد شدة ازدادت نسبة العمال المتعطلين عن العمل فى كل عام ، كما جاء فى احصاءات المكتب ، حتى لقد بلغ ٩ر٢٤ ٠/٠ فى عام ١٩٣٣ • ثم انخفضت هذه النسبة تدريجيا الى ٣ر١٤ ٠/٠ فى عام ١٩٣٧ ، ولكنها عادت فارتفعت الى ١٩ ٠/٠ فى سنة ١٩٣٨ ••• وفى عام ١٩٤٠ ، وهو العام السابق على اشتراك الولايات المتحدة رسميا فى الحرب العالمية الثانية كانت نسبة البطالة طبقا لهذا التقدير ٦ر١٤ ٠/٠ ، وهى نسبة أفضل مما كانت عليه الحال عام ١٩٣٣ ، وان كانت هذه النسبة قريبة من نسبة

البطالة فى فترات الكساد اذا قورنت بالاجيال السابقة ٠٠

ومنذ عام ١٩٤٠ دأب مكتب الرقابة على اجراء تقديرات شـهرية للقوة العاملة والمتعطلين عن العمل مستخدما فى ذلك تعاريف دقيقة ووسائل علمية حديثة ، ويجرى المكتب أبحاثه لمدة أسبوع كل شهر، فيعتبر أى شخص لم يشتغل اطلاقا فى هذا الاسبوع ولا يزال يبحث عن عمل « متعطلا » ٠٠ كما انه علاوة على ذلك يعتبر كل شخص يقول انه كان سيبحث عن عمل لولا مرضه « متعطلا » أيضا ٠٠ وأدخـل فى زمرة « المتعطلين » كل شخص فصل من عمله لفترة غير محدودة، وكل شخص يعتقد انه عاجز عن الحصول على عمل يتلاءم مع تخصصه٠

وتقول احصاءات مكتب الرقابة ان البطالة هبطت من ثمانية ملايين عامل أو ٦ر١٤ ٠/٠ من عدد العمال المدنيين فى عام ١٩٤٠ الى ٦٧٠ ألف شخص أى ٢ر١ ٠/٠ فى عام ١٩٤٤ ، ثم ارتفع العدد الى مليونين و٢٧٠ ألف أى بنسبة ٩ر٣ ٠/٠ فى عام ١٩٤٦ فى العام التالى لانتهاء الحرب ٠ وكان هذا الرقم منخفضا نسبيا، وبعد أن انخفض مرة أخرى فى عامى ١٩٤٧ و١٩٤٨ ، عاد عدد المتعطلين عن العمل فارتفع الى ثلاثة ملايين و٤٠٠ ألف أى بنسبة ٥ر٥ ٠/٠ ٠٠٠ وتبين هذه الارقام المتوسط السنوى ، ففى بعض شهور معينة ، كانت النسـبة تزداد كثيرا عن النسبة المبينة هنا ، ولكنها كانت لا تلبث أن تنخفض كثيرا فى شهور أخرى من نفس السنة ٠

ويبين الجدول التالى الاحصاء الذى وضعه مكتب المراقبة عن الاسبوع المحصور بين ٦ اغسطس و١٢ اغسطس سنة ١٩٥٠ (التقرير الشهرى للقوة العاملة) الصادر فى ٨ سبتمبر سنة ١٩٥٠ ، وهو يبين كيفية توزيع العمل :

مجموع السكان من سن ١٤ فما فوق	١١٠ر٩٢٤ر٠٠٠
مجموع القوة العاملة بما فيها رجال القوات المسلحة	٦٦ر٢٠٤ر٠٠٠
مجموع القوة العاملة المدنية	٦٤ر٨٦٧ر٠٠٠
المستخدمون	٦٢ر٣٦٧ر٠٠٠
العاملون	٥٧ر٩٠١ر٠٠٠
أشخاص لهم وظائف ولكنهم لا يعملون	٤ر٤٦٩ر٠٠٠
متعطلون عن العمل	٢ر٥٠٠ر٠٠٠
أشخاص غير منضمين الى القوة العاملة	٤٤ر٧١٨ر٠٠٠

البطالة تبعا للوظيفة ، والصناعة ، والاستمرار فى العمل :

البطالة ، كمايجب أن نتوقع ، ضئيلة بين أصحاب الاعمال والمديرين والموظفين . ويليهم المزارعون ومديرو المزارع . كذلك يلاحظ أن نسبة البطالة ضعيفة بين العمال الفنيين وأشباه الفنيين ، فالاشخاص الذين ينتمون الى هذه الفئات يستخدمون بعقد سنوى ، ولا يحصلون على أجورهم باليوم أو الاسبوع ، ولهذا فانهم لا يعانون من البطالة الموسمية ... حقيقة قد يعانى هؤلاء الاشـخاص من قلة الربح أو خفض الراتب ولكنهم لا يفقدون وظائفهم على أية حال .

أما نسبة البطالة المرتفعة فتلاحظ فى أوساط العمال غير المهرة ، باستثناء عمال المزارع . ففى شهر مارس عام ١٩٤٠ ، كان أكثر من ثلثهم متعطلين عن العمل . والقاعدة المعمول بها هى ان الصناع فى المصانع ، والمناجم هم الذين يأتون بعد العمال غير المهرة فى التعرض لفقد الوظائف . أما الكتبة والباعة وموظفو الحكومة ، فأقل تعرضا للبطالة من العمال والصناع ، وان كانوا أكثر عرضة لها من أصحاب الاعمال والمزارعين والفنيين . ويستبعد من هذه التقديرات الاشخاص

الجدد الذين ينضمون للقوة العاملة ، اذ تكون نسبة البطـالة بينهم عالية عادة ٠

ومن الطبيعى أن يكون العمال الزراعيون الأجراء هم أكثر الناس تعرضا للبطالة فى الميـدان الزراعى ٠ وفى الميادين الأخرى يتعرض عمال البناء أولا للبطالة ، ويليهم عمال المناجم ٠ أما عمال المصانع ، فيحتلون المنطقة الوسطى ، وهم ينقسمون الى فريقين : فريق عمال مصانع انتاج السلع بطيئة الاستهلاك ، وهؤلاء يكونون أقل عرضة للبطالة فى أوقات الرخاء من عمال مصانع السلع سريعة الاستهلاك، والعكس بالعكس فى أوقات الازمات والكساد ٠ أما نسبة البطالة بين عمال التجارة والنقل والمواصلات وغيرها من الخدمات العامة فمنخفضة نسبيا ، فى حين ان موظفى الحكومة هم أقل الطوائف جميعا تعرضا للبطالة ٠

ويتعطل البعض لفترات قصيرة تنحصر بين كل وظيفتين ، بينما يتعطل غيرهم لفترات أطول كثيرا ٠ واذا حدثت أزمة مالية طاحنة ، فقد يعنى ذلك سنوات طويلة من البطالة بالنسبة للكثيرين ٠ ففى عام ١٩٤٠ ظل ١٧ ٠/٠ من العاطلين بلا عمل لمدة عامين أو أكثر ، بينما ظل ١٣٫٥ ٠/٠ بلا عمل فترة تتراوح بين عام وعامين ، وحتى فى أوقات الرخاء ، ظل شطر كبير من هؤلاء العمال بلا عمل لمدة عام أو أكثر ٠

أصحاب الأعمال :

يملك معظم أصحاب الاعمال فى الولايات المتحدة مؤسسات صغيرة أو مؤسسات فردية ٠ ففى خـلال عام واحد تستخدم سـتة ملايين

مؤسسة زراعية وصناعية بعض العمال · ولكن حوالى ٥٠٠ ألف مزرعة ومليونين من المؤسسات الاخرى تستخدم كل منها عددا محدودا جدا من العمال · ويوجد حوالى أربعة ملايين مؤسسة زراعية تعمل فى البلاد ، اذا استثنينا المحامين والأطباء من أصحاب المهن · كما أن كثيرا من حوانيت البيع بالقطاعى لا تستخدم عمالا · وهذه تكون أكبر مجموعة مفردة من مشروعات الأعمال · وتكون حوانيت البيع بالقطاعى وبالجملة حوالى نصف مجموع العمال الذين تستخدمهم مؤسسات الأعمال ·

غير أن السواد الأعظم من العاملين بأجر ومرتبات يعملون فى المؤسسات الكبيرة · ففى عام ١٩٤٨ ، كان عدد العمال الذين يعملون فى مؤسسات صناعية (تستخدم ١٠٠ مستخدم أو أكثر) يبلغ ثلاثة أرباع مجموع العمال الذين ينطبق عليهم قانون التأمين على الحياة والتأمين ضد الشيخوخة · أما المؤسسات التى تضم ١٠٠٠ عامل أو أكثر ، فكانت نسبة عمالها بالنسبة لمجموع العمال الصناعيين ٣٤ر٩ ٠/٠ ، على حين أن المؤسسات الصغيرة ــ التى يقل عدد عمالها عن ٢٠ عاملا ــ كانت تضم ٧ر٦ ٠/٠ من مجموع عمال المصانع ·

الفصل الثالث

من الذين يشغلون الوظائف ؟

يلقى بعض الأشخاص صعوبات فى العثور على وظائف والاحتفاظ بها أكثر مما يعترض سبيل أشخاص آخرين • وهناك بعض أشخاص يكونون آخر من يستخدمون وأول من يفصلون • ولذلك فانهم يعانون من البطالة فى أوقات الكساد أكثر مما يعانى بقية أفراد الطبقة العاملة • وحتى فى أوقات الرخاء ، فان هؤلاء الأشخاص يكونون عادة عرضة للحصول على أعمال مؤقتة • وحينما تتاح لهم وظائف ، فانهم يلحقون بالأعمال الأقل أجرا ، كما قد يشغلون مراكز أقل أهمية فى المجتمع •

وفى بعض الأحايين ، ولكن ليس دائما ، تكون الاختلافات الفردية هى المسئولة عن المصاعب التى يلقاها بعض الأفراد فى الحصول على الوظائف الحسنة والاحتفاظ بها • وقد تكون الصعوبة ناتجة عن ضعف الذكاء ، أو نقص التعليم أو التدريب ، أو عن عادات العمل السيئة ، أو السلوك الخشن ، أو المرض العقلى أو البدنى • ولكن هذه العوائق يمكن غالبا التغلب عليها واصلاحها حينما تكون الظروف مواتية ، ومن ثم فان من سخف الرأى أن يفترض المرء أنه اذا ظل أحد الأشخاص بلا عمل بصفة دائمة بسبب نقص يجعله غير مرغوب فيه كموظف ، فان الخطأ يكون دائما خطأ هذا الشخص •

ومع ذلك ، فان ما يهمنا هنا هو العدد الأكبر من الناس الذين يلقون ترحيبا أقل فى سوق العمل ، والذين لا يوفقون الى الحصول على أعمال حسنة دائمة كتلك التى يحصل عليها غيرهم من أصحاب الحظ السعيد • فأفراد هذا الفريق منكودو الحظ ، لا بسبب عدم كفايتهم، وانما بسبب سنهم أو جنسهم (ذكر أو أنثى) أو العمل الملائم لهم •

الصغار يحصلون على وظائف غير دائمة :

تدل احصاءات مكتب المراقبة عن عام ١٩٤٠ ، على أن صغار الشبان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ١٩ سنة ، هم الذين كانوا أكثر من غيرهم تعرضا للبطالة • ويليهم الشبان من سن ٢٠ الى ٢٤ • فقد كان حوالى ثلث الشبان من ١٦ الى ١٩ متعطلين عن العمل ، وكان ٢٠ ٠/٠ من الشبان من سن ٢٠ الى ٢٤ متعطلين أيضا • فاذا قورنت هذه الأرقام بعدد المتعطلين عن العمل من الرجال عموما ، تبين أن نسبتهم ٤ر١٦ ٠/٠ ، أو حوالى سبع عدد الذكور الذين تشملهم القوة العاملة المدنية • أما النساء من ١٦ الى ١٩ سنة ، فقد كان من الأصعب عليهن أن يجدن وظائف رغم أن أترابهن اللائى تجاوزن العشرين استطعن الحصول على وظائف أفضل من تلك التى حصل عليها الرجال فى مثل سنهن •

وكان عام ١٩٤٠ من أعوام البطالة المتوسطة ، فقد جاء بعد فترة طويلة من الأزمة المالية فى العقد الثالث ، وقبل فترة الانتعاش التى ترتبت على تجاوز برنامج الدفاع الحد الذى وضع له • وفى عام ١٩٤٠ ، كان عدد العاطلين أقل بكثير من عددهم فى سنة ١٩٣٣ ، ولكنه كان أكثر قليلا من عددهم فى سنة ١٩٣٧ (السنة التى اعتبرت أكثر السنين انتعاشا خلال فترة ما قبل الحرب) •

وعندما لا تكون هناك وظائف كافية ، فان الشبان الباحثين عن أعمال يشعرون بالضيق وخيبة الأمل ٠٠ فالكثيرون منهم لم يسبق لهم أن شغلوا أية وظيفة من قبل ، ولهذا فانهم يعجزون عن تقديم أية تجارب تكون حافزة لصاحب العمل على استخدامهم ٠ ولما كانوا يفتقرون الى التدريب ، فانهم لا يستطيعون الحصول على التدريب فى الوظائف ذات الأجور خلال الفترات التى لا يجرى فيها توسع فى العمل ٠ وعندما توجد وظائف جديدة ، فان المستخدمين السابقين فى المؤسسة هم الذين يستدعون أولا لشغل هذه الوظائف تبعا لأقدميتهم فى المؤسسة ٠ واذا حصل مبتدىء على احدى الوظائف ، واضطرت المؤسسة الى الاستغناء عن بعض عمالها بسبب الكساد الموسمى أو لغلق أبوابها ، فان المبتدىء يكون عادة أول من يفصل من العمل أو يستغنى عنه ٠٠

غير أن الشبان يواجهون بالطبع صعوبات أقل فى العثور على الوظائف والاحتفاظ بها ، عندما تكون الحاجة للعمال ملحة ، كما يحدث أثناء الحروب أو فى فترات الرخاء أثناء السلام ٠ وحتى فى تلك الفترات ، فانه من المحتمل جدا أن يتعرضوا للبطالة أكثر مما يتعرض لها العمال القدامى ٠ ومن الصعب على هؤلاء أن يجدوا الفرص المناسبة ، ولهذا فانهم يضطرون الى الاكثار من تغيير وظائفهم ، الى أن يشعر طرفا العقد ، أى صاحب العمل والعامل ، بالارتياح من العمل معا ٠ وعدا ذلك فان الشبان يكونون عادة أقل تقيدا بالروابط العائلية من العمال الأكبر سنا ، ولذلك يسهل عليهم التخلى عن الوظيفة التى لا تعجبهم ٠

الصغار يحصلون على الوظائف الأقل أهمية :

وحتى اذا عثر الصغار على وظائف ، فالمتوقع دائما ألا تكون

هذه الوظائف حسنة كتلك التى يحصل عليها من يكبرونهم سنا • وكثيرون منهم يعتبرون فى نظر الاحصائيين مستخدمين لا لشىء الا لأنهم أعضاء فى عائلات تعمل بأجر ، ومعظمهم يعملون فى المزارع • والواقع أن أقل من نصف الرجال الذين تقل أعمارهم عن ٢٠ سنة والذين كانوا بين أفراد القوة العاملة عند عمل احصائية سنة ١٩٤٠، كانوا يشغلون وظائف بأجر •

بالطبع لا يتوقع أحد من شاب صغير غير مدرب أن يبدأ من القمة • وليس هناك ما يوجب الامتعاض اذا اضطر معظم المبتدئين الى اثبات أهليتهم وجدارتهم قبل أن يرقوا الى وظائف ذات مسئولية أو قبل أن يحصلوا على مرتبات أفضل • ولكن الأمر المفروغ منه ، هو أن المبتدئين كثيرا ما يحرمون من الترقيات حينما تكون الوظائف المخصصة للعمال الأكبر سنا مكتظة بمن فيها •

وهناك مجموعات صغيرة جدا ممن تقل أعمارهم عن ٢٥ سنة يسعدهم الحظ بأن يكونوا اما مخدومين أو مستقلين فى أعمالهم ، وتزداد نسبة هذه المجموعات من الشبان كلما تقدم بهم العمر •

البطالة تزداد بعد منتصف العمر :

تدل احصائيات سنة ١٩٤٠ على أن معدل البطالة بين الرجال انخفض تدريجيا مع السن ، من ٢٠ ٪ للأعمار بين ٢٠ و ٢٤ سنة ، الى ١١ر٤ ٪ لمن تتراوح أعمارهم بين ٣٥ و٤٤ سنة ، أما بعد هذه السن فان النسبة المئوية للمتعطلين عن العمل ارتفعت حتى بلغت ١٥ر٢ ٪ لمن تتراوح أعمارهم بين ٦٠ و٦٤ سنة •

ولقد شاع القول بأن أى شخص يفقد وظيفته فى ميدان من ميادين

العمل بعد بلوغه الخامسة والأربعين من العمر ، يجد صعوبة فى الحصول على وظيفة أخرى ، لأن بعض أصحاب الأعمال لا يستخدمون أحدا يتجاوز عمره الخامسة والأربعين ، بصرف النظر عن تجاربه ومهارته . الا أن هذه القاعدة تشذ عندما يشتد «الطلب» على العمل ، أو عندما يكون للتجربة والنضوج المقام الأول فى المرشح لاحدى الوظائف . ويبدو أن الاحصاءات الحديثة التى أجريت أخيرا تؤيد هذه الفكرة العامة ، لان السن المتوسطة للعامل بأجر أو براتب فى أغلب الصناعات كانت فى عام ١٩٤٠ أقل من الأربعين ، كما كانت فى كثير من الأحايين أقل من الخامسة والثلاثين . أما الاستثناءات الرئيسية من هذه القاعدة فهى الصناعات التى تخضع للأقدمية فى الترقيات مثل السكك الحديدية ، والطرق البرية ، وخطوط الاوتوبيس أو خدمة البريد .

وتبين الاحصاءات المسجلة أن نسبة البطالة تأخذ فى الانخفاض ثانية بعد سن ٦٥ . ولكن هذه الأرقام مضللة ما دام أنه ليس من السهل الحصول على وظيفة والاحتفاظ بها بعد سن ٦٥ ، اذ أن ما يحدث فعلا ، هو أن بعض الأشخاص يضطرون الى التقاعد الاجبارى فى هذه السن ، بينما يفشل آخرون فى العثور على وظائف ، فيتقاعدون اختياريا . ولا يعتبر هؤلاء المتقاعدون جزءا من القوة العاملة ، ولذلك فانهم لا يعتبرون متعطلين عن العمل .

وتدل الاحصاءات على أن أصحاب الأعمال والملاك وبصفة خاصة المزارعين ، هم أصحاب النسبة المئوية الكبيرة فى مجموعة العاملين بعد سن ٦٥ ، اذ أنه من الطبيعى أن يكون الأشخاص الذين يملكون أعمالا مستقلة أكثر حرية فى اختيار السن التى يتقاعدون فيها ،

من الاشخاص الذين يعتمدون فى كسب قوتهم على الغير • ولهـذا من الملاحظ أن أشخاصا كثيرين ممن يجدون صعوبة فى الحصـول على وظائف بسبب كبر سنهم ، ينشئون لأنفسهم مزرعة أو أى عمل صغير مستقل ، ولهـذا فانهم لا يحسـبون فى عداد المتعطلين عن العمل أيضا •

مركز النساء فى القوة العاملة :

كان عدد النساء الباحثات عن وظائف خارج منازلهن يتزايد على مر الزمن • فعندما أجرى احصاء سنة ١٩٤٠ كانت النسـاء تكون ربع مجموع الأشخاص الذين يعملون فى وظائف مدنيـة • وفى عام ١٩٥٠ ، ارتفعت النسبة الى حوالى ٣٠ ٠/٠ • وفى أثنـاء الحـرب (١٩٤٣) عندما اضطر كثير من الرجال الى ترك أعمالهم والانضمام الى القوات المحاربة واحتلت النساء أماكنهم ، بلغ مجموع النساء فى القوة العاملة الثلث • ولكن ما ان وضعت الحرب أوزارها حتى تركت كثيرات منهن وظائفهن ، ولكن النسبة التصاعدية الطويلة الأمد فى اشتغال النساء ظلت مستمرة •

وفى عام ١٩٤٠ ، كان حوالى نصف النساء العاملات عزباوات • وكان الاعتقاد القديم السائد هو أن النساء العزباوات غالبا ما يكن فتيات صغيرات يعشن فى منازل أسرهن ، ولكنهن يشتغلن للحصول على مزيد من النقود ، ولكن هذا الاعتقاد قد تغير وتبدل بعد أن تبين أن ملايين من النساء العزباوات يلجأن الى العمل اما مدفوعات بالحاجة أو بالاختيار • وليس من شك فى أن الـ ١٥ ٠/٠ الاضـافية من

النساء العاملات اللائى اضطرهن الترمل أو الطلاق الى العمل يحتجن الى العمل حاجة أى رجل اليه ٠

ولكن ما مدى صدق الرأى الشائع الذى يذهب الى أن النساء المتزوجات ينفق عليهن أزواجهن ، ولذلك يبقين فى المنزل للتفرغ للأعمال المنزلية ؟ تقول الاحصاءات أنه فى عام ١٩٤٠ ، لم يبق أكثر من أربعة ملايين ونصف مليون امرأة متزوجة بمنازلهن ٠ وسواء قمن بالأعمال المنزلية أو لم يقمن بها ، فانهن كن اما عاملات فعلا أو باحثات عن عمل ٠ وكانت نسبتهن ٣٥ ٠/٠ من مجموع النساء اللائى تشملهن القوة العاملة ٠ وفى أثناء الحرب ازداد عدد النساء شاغلات الوظائف المسجلات فى قائمة « زوجات رجال غائبين فى الميدان » ، من أقل من مليون امرأة الى أربعة أو خمسة ملايين ٠ وعندما عاد الأزواج لم يبق فى هذه القائمة نساء كثيرات ، ومع ذلك فان كثيرات منهن بقين فى وظائفهن حتى يساعدن أزواجهن فى تدبير أمور معيشة عائلاتهن ٠

العمل الذى تؤديه النساء :

تكاد جميع الوظائف لا تخلو من النساء ، ولكن عددهن يفوق عدد الرجال فى أنواع معينة من الوظائف منها فى الوظائف الأخرى ٠ ومعظم النساء العاملات يشغلن الوظائف الكتابية وما شابهها ، ويلى ذلك المشتغلات فى الصناعة وبعدئذ العاملات فى الخدمة المنزلية ثم العاملات فى المهن ٠ وتضم هذه الفئات الأربع ثلاثة أرباع مجموع النساء العاملات ٠ أما الفئة الوحيدة الأخرى من النساء العاملات والتى يتجاوز عدد أفرادها مليون امرأة ، فهى فئة عاملات الخدمة فى المنازل ٠ اذ أن أية فئة من الفئات الأخرى لا يزيد عدد النساء فيها عن نصف مليون امرأة ٠

ولكن هل يماثل توزيع النساء فى الوظائف نفس توزيع الرجال فيها ؟ لا ٠٠ فتبعا لاحصائية سنة ١٩٤٠ ، كانت النساء تشغلن ربع مجموع الوظائف ، الا أن النـوع الوحيد من الوظائف الذى لم يزد عدد النساء فيه عن ربع القوة العاملة ، هو الوظائف الصـناعية ٠ أما الوظـائف التى تكاد النسـاء تحتكرنهـا ، فهى الخـدمة المنزلية ، اذ أن نسـبتهن فيها تبـلغ ٩٣ ٠/٠ من المجموع الكلى ٠ وتشغل النساء ٤٧ر٥ ٠/٠ من الوظائف المهنية ٠ ويرجع ذلك الى أن عددا كبيرا جدا من المدرسين من النساء ٠ ويبلغ مجموع النساء العاملات فى الخدمات خارج نطاق الخدمة المنزلية ٤٥ر٣ ٠/٠ ، كما يبلغ ٤٢ ٠/٠ من مجموع الوظائف الكتابية ٠ أما الوظائف الاخرى، فان النساء لا يحاولن الحصول عليها ٠ فاذا حاولن ذلك أخفقن نظـرا لأنها تكاد تكون مقصورة على الرجال ٠ ومن ثم فانه ليس من المدهش ألا نجد سوى عدد قليل جدا من المزارعات ، أو العاملات بعضـلاتهن سواء فى المدن أو فى الريف ، كذلك لا نجد نساء شرطيات أو جنديات مطافىء ٠ أما عدد النساء الصانعات وكبيرات العمـال فلا يتجاوز ١ر٢ ٠/٠ (١٠٧ آلاف امرأة مقابل خمسة ملايين رجل) ٠

واذا قسمنا النساء بحسب اشتغالهن بالصـناعات المختلفة ، فان نسـبتهن العـددية تبـدو عالية فى الخـدمات الشـخصية ، وتجارة القطاعي والجملة ٠ وتكون النساء نسبة مئوية عالية بين عمال المواصلات ، نظرا للعـدد الكبير من عاملات التليفون ٠ ولما كانت المؤسسات المالية والعقارية تسـتخدم عددا كبيرا من الكتبة ، فان نسبة النساء المئوية بينهم عالية ٠ أما نسـبة النسـاء من موظفى الحكومة فتبلغ ١٩ ٠/٠ ، الا أن النساء أقلية فى أعمال المناجم والبناء والنقل ، اذ تكاد هذه الأعمال تكون مقصورة على الرجال ٠

النساء العاملات بشكل غير منتظم :

تدل الأرقام السابقة على أن احتمال شغل النساء للوظائف ذات المسئولية أو الوظائف التى تحتاج الى مهارة صناعية عالية ، أقل من احتمال شغل الرجال لمثل هذه الوظائف ٠ وبعبارة أخرى لا يوجد نساء كثيرات يشغلن الوظائف التى تتطلب كفاءة عالية ، أو التى تستلزم هيبة وقوة ٠ ولهذا فان النساء نادرات الوجود بين الملاك والموظفين الكبار والمديرين ورؤساء العمال وأرباب الحرف الصناعية٠ ومع ذلك فان النساء اللائى يوفقن فى الحصول على احدى هذه الوظائف يبدين جدارة وكفاءة تامتين ٠

وليس من شك فى أن التقاليد والقواعد الاجتماعية المرعية لها شأن كبير فى هذا التفاوت ٠ ولهذا كان احراز المرأة مركزا متساويا مع الرجل فىالحقوق المدنية وغيرها منالميادين ، عملية تطور بطيئة ٠ ومع ذلك ، فمن الواضح أنالنساء لا يعددن أنفسهن لشغل الوظائف العالية مثلما يفعل الرجال ٠ وسواء أكان ذلك بمحض اختيارهن ، أو بسبب انعدام الفرصة والتشجيع فان الأمر لا يختلف كثيرا ما دام كل من هذين المؤثرين يؤثر بالضرورة فى الآخر ٠

وتبين الاحصاءات بوضوح النتائج الوظيفية لاختلاف مركز المرأة مهما يكن أمر السبب فى ذلك ، فان متوسط طول الحياة العملية للرجال يكاد يكون ضعف متوسط طول الحياة العملية للنساء ٠ فالنساء الصغيرات اللائى يبدأن فى كسب عيشهن بالعمل ، كثيرا ما يتوقفن عن العمل بمجرد زواجهن أو بعد الزواج بفترة قصيرة ٠

ومن الجائز أن يعدن الى القوة العاملة ثانية فى سن متأخرة لأن أسراتهن تحتاج الى نقود اضافية أو لأنهن فقدن أزواجهن الذين كن يعتمدن عليهم فى حياتهن • ولهذا فان حركة انضمام النساء الى القوة العاملة وخروجهن منها أوسع نطاقا من الرجال • وتلاحظ هذه الحركة بوضوح أثناء الحرب بصفة خاصة ولكنها تلاحظ أيضا فى وقت السلام • ولا شك فى أن العاملات غير المنتظمات لا يتقدمن عادة الى وظائف هامة أو أكثر استقرارا • ولهذا فان النساء يستخدمن أكثر من الرجال فى الوظائف المؤقتة التى تكون عادة مثقلة بالعمل ، فاذا زالت الحاجة اليهن فصلن من العمل •

وتبين احصاءات التأمين الاجتماعى مدى استخدام النساء بطريقة غير منتظمة (متقطعة) • فقد تبين من عقود تأمين الاستخدام أن نسبة النساء اللائى يلتحقن بالأعمال لأول مرة ، كانت أعلى من نسبة الرجال فى كل عام فى الفترة ما بين عامى ١٩٤٠ و١٩٤٨ • فابتداء من سنة ١٩٤٢ كانت نسبة النساء ضعف نسبة الرجال أو أكثر • وفيما عدا استثناءا واحدا هو عام ١٩٤٢ ، (أثناء الحرب) ، كانت نسبة انسحاب النساء من الوظائف أعلى من نسبة انسحاب الرجال• وفيما بين عامى ١٩٤٠ و١٩٤٥ ، كان يوجد رجل واحد من كل ١٢ رجلا ، مقابل امرأة واحدة من كل ست نساء ، لا يبقى فى وظيفته عامين متتاليين •

ولا يقتصر الأمر على التحاق النساء بالأعمال وتركهن لها بكثرة أعظم من الرجال ، فان اقدامهن على ذلك يزداد فى أوقات معينة • فكثيرات منهن عاملات موسميات يشتغلن عادة جزءا من السنة • ففى خلال المدة من سنة ١٩٣٧ الى ١٩٤٦ كان ٧٨ ٠/٠ من النساء

العاملات الذين شملهن التأمين ضد الشيخوخة يشغلن وظائف لا تزيد مدتها على ثلاثة شهور · ويقابل ذلك من الرجال ٥٩٫٣ ٠/٠ وكان أكثر من ربع النساء يشغلن وظائف لفترات تقل عن خمسة مواسم خلال عشر سنوات ·

النساء لسن متقلبات :

ومع أن النساء يكثرن من الالتحاق بالوظائف وهجرها ، الا أنهن لا يكثرن من الانتقال من عمل الى آخر مثلما يفعل الرجال · وتبين الاحصاءات أن نسبة النساء العاملات اللائى يبقين فى مؤسسة واحدة فى عام بعينه أعلى من نسبة الرجال · ومن بين النساء اللائى يعملن مع أكثر من مخدوم فى السنة ، فان حوالى ثلثى النساء يعملن مع مخدومين فحسب ، على حين أن نسبة الرجال فى هذا المجال تزيد قليلا عن النصف ·

وليس من الضرورى أن يكون مرجع هذا الخلاف الى أن المرأة تتمتع بقسط أكبر من عدم تقلب المزاج ، فان قصر مدة توظف كثيرات من النساء ، وبخاصة العاملات الموسميات ، يهيىء فرصة أقل للانتقال من عمل الى آخر · وعلاوة على ذلك فانه من النادر أن تكون النساء هن المسئولات عن تدبير طعام الأسرة · ومن ثم فانه من النادر أيضا أن يبحثن عن وظائف جديدة عندما يفقدن وظائفهن القديمة ·

العمال الزنوج ومركزهم :

يتكون حوالى عشر سكان الولايات المتحدة والقوة العاملة فيها من

الزنوج • وتختلف الولايات من حيث نسبة عدد الزنوج بين السكان • ولا شك فى أن أعلى نسبة لهم فى الجنوب • ففى كارولينا الجنوبية والمسيسبى يتكون حوالى نصف السكان والقوة العاملة من الزنوج ، بينما تصل هذه النسبة فى ولايات جنوبية أخرى الى الربع • أما فى الشمال ، فان نسبة الزنوج فى القوة العاملة ٤ ٠/٠ تقريبا ، ولا تزيد هذه النسبة عن ١٠/٠ فى ولايات الغرب • ومن الطبيعى ان المشكلات التى تقترن باستخدام الزنوج تكون أصعب وأشق عندما يكون عدد الزنوج كبيرا •

ونظرا لأن الجنوب هو أكثر المناطق اكتظاظا بالزنوج ، ونظرا لأن الجنوب كان ، ولا يزال ، بحسب التقاليد مناطق زراعية أساسا ، فان نسبة مئوية أعلى من العمال الذين يشتغلون فى المزارع ، من الزنوج (١٥ر٥ ٠/٠ فى عام ١٩٤٠) ، ويدير الزنوج المزارع ويكون ذلك أحيانا على أساس الايجار وأحيانا أخرى كملاك • الا أن هذه المزارع تدار فى الغالب على أساس نظام المشاركة فى المحصول أو على أساس القروض المحلية التى تعطى فى مقابل الحصول على ثمن المحصول الرئيسى • ويعتمد عادة على أفراد الأسرة للمساعدة فى العمل بدون أجر • وتعتبر الاحصائية عاملا كل امرأة فى مزرعة تعمل فى الحقول ولو بدون أجر • وطبقا لما جاء فى احصاء عام ١٩٤٠ ، فان ٥٦ ٠/٠ من نساء الأسر الزنجية المزارعة فى الولايات المتحدة كن من الزنجيات •

ومنذ أمد بعيد ، يعتبر دخل العامل الزراعى عموما ، ومستوى معيشة الفلاحين فى منطقة زراعة القطن ، من أحطها فى البلاد كلها • فان المزارع الذى يشارك على المحصول لا يتبقى لديه عادة فى نهاية

العام ما يستطيع أن يدخره أو يستثمره من المال فى توسيع رقعة الأرض التى يزرعها أو فى الحصول على المخصبات أو الأدوات اللازمة للزراعة . كما أن المزارع الصغير فى الجنوب الذى يقترض النقود على محصوله الرئيسى فى بداية المحصول ، كثيرا ما يجد نفسه غارقا فى الدين عند بيع هذا المحصول .

غير أن مشكلات توظيف الزنوج لا تقتصر على أولئك الذين يشتغلون بالزراعة فى الجنوب . ففى عام ١٩٤٠ كان هناك زنوج يعملون فى المدن وفى الوظائف غير الزراعية بالريف أكثر ممن يعملون فى الزراعة . فمن الـ ٤٫٤٧٩٫٠٠٠ زنجى الذين يعملون فى البلاد ، يشغل ٢٫٣٠٣٫٠٠٠ زنجى وظائف فى المدن ، بينما يشغل ٦٨٠٫٠٠٠ زنجى وظائف غير زراعية فى المناطق الريفية .

وظائف غير زراعية يشغلها الزنوج :

اعتبر ٢٧٫٣ ٠/٠ فقط من العمال الذكور غير البيض (حتى فى المناطق الجنوبية) أشخاصا يملكون مؤسسات خاصة ، أغلبها مزارع ، بينما اعتبر ٦٫٠٠٦ ٠/٠ منهم عمال أسر لا يحصلون على أجور ، و ٦٦٫١ ٠/٠ عمالا يحصلون على أجور ومرتبات .. ومن النساء غير البيض فى الجنوب ١١٫٨ ٠/٠ كن يعملن مستقلات ، و ١٠٫٢ ٠/٠ كن عاملات أسر بغير أجر و ٧٨ ٠/٠ عاملات بأجر ومرتب (وتشمل هذه الاحصائية لغير البيض عددا قليلا نسبيا من الهنود والآسيويين وغيرهم ممن لا ينحدرون من أصل أبيض) .

وفى عام ١٩٤٠ ، كان العمال غير البيض يشغلون أساسا عددا قليلا من الوظائف فى المدن وفى المزارع . ورغم أن نسبة غير البيض

الذكور لم تكن تزيد على ٩ ٠/٠ من مجموع الذكور العاملين ، الا أنهم كانوا يكونون ٦ر٦١ ٠/٠ من مجموع الذكور العاملين فى الخدمة المنزلية ، و ٢٤ ٠/٠ من العمال فى الخدمات الاخرى ، و ٢ر٢١ ٠/٠ من العمال فى المصانع ـ باستثناء عمال المناجم ـ وكانت نسبتهم كموظفين كبار فى المصانع ٦ ٠/٠ ولكنهم لم يكونوا ممثلين تمثيلا حسنا فى الوظائف الأخرى ، فان نسبتهم لم تكن تزيد على ٥ر١ ٠/٠ بين الملاك والمديرين والموظفين فىغير المزارع ، و ١ر٣ ٠/٠ بين أرباب المهن أو أشباههم و ٤ر١ ٠/٠ بين الكتبة و ٧ر٢ ٠/٠ من الصناع ورؤساء العمال .. الخ و ٤ر٢ ٠/٠ فى الخدمات الوقائية . أما توزيع النساء غير البيض فكان مختلفا فى تفصيلاته ولكنه يكاد يكون مشابها فى جملته .

ويدل توزيع العمال غير البيض فى الصناعات على أن هؤلاء العمال لم يسمح لهم الا بشغل أقل الوظائف شأنا فى الميدان الاقتصادى والاجتماعى .. ففى صناعات قليلة فقط ، تجاوزت النسبة المئوية للرجال غير البيض المستخدمين فىسنة ١٩٤٠ نسبتهم المئوية العامة من مجموع العاملين فى شتى الميادين : الزراعة ، والغابات ، وصيد السمك ، والخدمة الشخصية ، والملاهى ، ووسائل التسلية ، ومصانع السجائر،ومصانع الخشب ، والمصانع الكيمائية .وحتى فى أعمال وسائل النقل حيث يعمل كثيرون فى الصيانة أو فى عربات القطارات ، فان الرجال غير البيض كانوا ممثلين تمثيلا سيئا . وفى المناجم وأعمال الانشاء حيث يوجد كثير من الزنوج،فان عددهم لايتجاوز ٦ و٣ر٧ ٠/٠ على التعاقب من عدد الرجال الذين يعملون فى هاتين الصناعتين ، وهو ما يعادل ٩ ٠/٠ من مجموع غير البيض الذين يعملون فى مختلف الميادين . وفى صناعة الطوب والزجاج ومنتجات الخزف تبلغ نسبة

غير البيض ٧ ٠/٠، ويبلغ مجموعهم فى الصناعات عموما ٧ر٥ ٠/٠

وكان تمثيل الذكور غير البيض سيئا بصفة خاصة فى صناعات المنسوجات والملابس وفى الطباعة والنشر وفى صناعة المطاط والجلود والمعادن غير الحديدية والآلات ٠ وتبلغ نسبتهم ٦ر٣ ٠/٠ فقط من مجموع موظفى الحكومة من الذكور ، و ٩ر١ ٠/٠ من الرجال الذين يعملون فى المصارف والبيوت المالية و٥ر١ ٠/٠ من الرجال الذين يعملون فى وسائل المواصلات ٠

وكان استخدام النساء غيرالبيض مقصورا تقريبا علىالاعمالالزراعية للخدمات الشخصية ومصانعالسجائر٠أما نسبتهن من مجموعالنساء العاملات فى وسائل الترفيه والتسلية فتبلغ ٦ر١ ٠/٠ كما تبلغ ٦ ٠/٠ فى ورش الخشب وهو ما يعادل ٩ر١٣ ٠/٠ من مجموع النساء غير البيض اللائى يعملن فى مختلف الميادين ٠ وتبلغ نسبتهن ٥ر٣ ٠/٠ من مجموع النساء اللائى يعملن فى الخدمات المهنية وأغلبهن يعملن مدرسات فى مدارس الزنوج ٠ أما نسبتهن فى جميع الاعمال الاخرى فتكاد تكون معدومة ٠

كان ذلك حتى ما قبل عام ١٩٤٠ ٠٠ ولكن الاوضاع تغيرت بعض الشىء بعد ذلك ٠

تقدم الزنوج منذ عام ١٩٤٠ :

أدت الحرب العالمية الثانية وما صاحب ذلك من شدة « الطلب » على العمل الى افساح المجال أمام جميع الباحثين عن الأعمال بما فيهم

الزنوج والشبان من الجنسين • فحصل كثيرون منهم على وظائف فى المصانع أو فى الصناعات الاخرى غير الزراعية وفى الخدمة المنزلية أو فى اعمال المدن حيث لا تكون للمهارة الفنية أية أهمية • وعلى اثر انتهاء الحرب استغنى عن كثير من هؤلاء العمال نظرا لحداثة عهدهم بالعمل ، ومن لم يفصل منهم أنزلت درجته • الا أن انتشار تطبيق تشريعات العمل العادلة ، ونجاح كثير من الزنوج فى البرهنة على كفاءتهم فى العمل ، مضافا الى ذلك ما أعقب الحرب من رخاء استلزم استخدام جميع العمال ، كل هذه العوامل أدت الى تحسين حالة الزنوج •

وتدل الارقام الخاصة بالتأمين الاجتماعى ضد الموت والشيخوخة على هذا التحسن • ولكن لما كانت الخدمة الاجتماعية ، والعمل بالمزارع أو العمل فى المؤسسات الشخصية لم تضم الى نظام التأمين الاجتماعى الا فى سنة ١٩٥١ ، فان الزيادة فى النسبة المئوية للزنوج فى الاعمال التى يشملها ذلك النظام ، قبل هذا التاريخ ، تدل على ان الزنوج بدأوا يتحولون من الخدمة المنزلية والعمل فى المزارع الى وظائف أفضل • وفى عام ١٩٤٠ كانت نسبة الزنوج فى الاعمال التى يشملها التأمين الاجتماعى ٧ ٠/٠ ، ثم زادت هذه النسبة الى ٧ر٩ ٠/٠ فى عام ١٩٤٤ ، وظلت كذلك فى عام ١٩٤٦ ، اذ بلغت ٤ر٩ ٠/٠ ، ولكنها كانت أعلى بالنسبة للرجال من الزنوج عنها بالنسبة للنساء منهم • وفى عام ١٩٤٦ بلغت نسبة الوظائف التى يشغلها الرجال الزنوج والتى يشملها التأمين الاجتماعى ويشغلها البيض وغيرهم على السواء ٧ر٩ ٠/٠ مقابل ٣ر٨ ٠/٠ فى سنة ١٩٣٩ • وكانت نسبتهم المئوية فى عام ١٩٤٦ من بين عدد الرجال الذين يعملون فى الانشاءات والنقل والخدمات أكثر من ٧ر٩ ٠/٠ من مجموع العمال الذين يشملهم التأمين الاجتماعى • أما فى الصناعة والتجارة بالجملة والقطاعى والشئون

المالية والتأمين والعقارات ، فكانت نسبتهم تقل كثيرا عن ٧ر٩ ٠/٠، على حين ان النساء الزنجيات اللائى لم تكن نسبتهن المئوية فى عام ١٩٤٦ تزيد على ٧ر٨ ٠/٠ من جميع النساء اللائى يشملهن التأمين الاجتماعى ، ارتفعت نسبتهن فى أعمال الخدمات ، ولكنها نقصت كثيرا عن النسبة العادية فى الصناعة والتجارة ٠

وهناك دليل بارز يبين مدى التحسن الذى طرأ على مركز الزنوج الاقتصادى٠ هذا الدليل هو احصائية ادارة التأمين التى تبين أن كثيرين من الزنوج انتقلوا من الجنوب الغربى الى الولايات الاخرى حيث استطاعوا الحصول على وظائف كثيرة منوعة ٠ ففى عام ١٩٣٩ كان أكثر من نصف الزنوج الذين ينطبق عليهم قانون التأمين الاجتماعى يشغلون وظائف فى الجنوب الشرقى ، أما فى عام ١٩٤٤ ، فكان خمساهما فقط موجودين هناك ٠ ولا يرجع هذا الانكماش الى أى نقص فى عدد عمال الجنوب الغربى الذين يشملهم التأمين الاجتماعى من الجنسيات العديدة ، فقد ظلت هذه النسبة حوالى ١٥ ٠/٠ من مجموع العمال فى الأمة خلال هذه الفترة ٠

ولقد تضاعف عدد العمال الزنوج بين العمال الذين طبق عليهم قانون التأمين الاجتماعى ، بل لعله زاد عن الضعف فيما بين عامى ١٩٣٩ و١٩٤٤ فى ١٥ ولاية خارج منطقة الجنوب الشرقى ٠ ومن بين هذه الولايات أوريجون وواشنطون ونيفادا وايداهو ويوتاه ومونتانا ووايومنج حيث كان عدد قليل نسبيا من الزنوج يتخذ له موطنا فيها٠ وشملت هذه المناطق ولايات أخرى صناعية مثل نيويورك والينوى، وكونكتيكت ، وماساشوستيس ، وويسكونسن ، وكاليفورنيا ٠ ففى كثير من هذه الولايات ، كان الزنوج يكونون عددا كبيرا من السكان٠

الزنوج يحصلون على وظائف أقل استقرارا :

على الرغم من الارباح التى حصل عليها الزنوج اثناء الحرب العالمية الثانية وبعدها ، فانهم ما زالوا ــ شأنهم فى ذلك شأن كثير من الناس ــ يحصلون على وظائف وأعمال أقل استقرارا فى المتوسط مما يحصل عليه الرجل الابيض • ففيما بين عامى ١٩٤٤ و١٩٤٦ كان معدل الوظائف المؤقتة التى يشغلها الرجال الزنوج معادلا لتلك التى يشغلها الكهول البيض والنساء البيض ، والتى ينطبق عليها قانون التأمين الاجتماعى • آما الزنجيات فان حظهن من العمل الدائم أقل بكثير من النساء البيض •

غير أن الزنوج ، ذكورا واناثا ، بعكس النساء البيض ، يغيرون أعمالهم أكثر مما يغيرها الرجال البيض ، وكثيرون منهم يشتغلون لحساب أكثر من مخدوم واحد فى العام • ومن المحتمل حين تفقد المرأة البيضاء عملها ألا تزعج نفسها عادة بالبحث عن عمل آخر ، وانما تتقاعد مؤقتا وتنسحب من القوة العاملة • أما الزنوج فانهم يعانون من ضغط اقتصادى قاس أحيانا ، ولاشك فى أن عدم استقرار أعمالهم نسبيا يعتبر علامة واضحة على أن الزنوج ليسوا من الفئات التى تتاح لها الوظائف الممتازة • وهناك دلالة أخرى ، هى أن النسبة المئوية للمتعطلين عن العمل أكثر ارتفاعا بين الزنوج منها بين البيض سواء فى أوقات الرخاء أو فى فترات الكساد والأزمات •

العمال الحديون فى الزراعة :

يمكن تقسيم العاملين فى الزراعة ، سواء أكانوا رجالا أم نساء ،

بيضا أم غير بيض ، تبعا لاستقرار عملهم وثباته • فالمزرعة الامريكية الصميمة اما أن تكون ملكا لفلاح أو مؤجرة له • وهذا الفلاح وأسرته يؤدون كل العمل أو معظمه بالمزرعة • وتكون مثل هذه الأسرة آمنة نسبيا ولو أن دخلها يكون منخفضا فى حالات كثيرة • ويتوقف حسن حظها أو سوءه على الأحوال التى تقرر سلامة الزراعة • ومن ثم ، فان هذه الأسرات لا يحتمل أن تفقد منزلها أو مورد عيشها الا فى أشد الاوقات سوءا •

والعامل الزراعى الأجير أقل من الفلاح نفسه أمنا ، وان كان له مركزه المرموق فى المحيط الزراعى • وهذا العامل يشتغل لحساب مخدوم واحد على مدار السنة ، وكثيرا ما يشتغل لحسابه عاما بعد عام ، وهؤلاء الاجراء ليسوا كثيرى العدد الآن مثلما كانوا فى مستهل القرن العشرين ، نظرا للتحسينات التى أدخلت على الآلات والفنون الزراعية مما أدى الى الاقلال من الحاجة الى الجهد البشرى فى فلاحة الارض ، بيد أن هذا العدد قد زاد بعد أن بلغ حده الادنى اثناء الحرب العالمية الثانية •

وتضم القوة الزراعية العاملة كثيرا من العمال المأجورين نصف الوقت ، وهم أولئك الذين يقومون بالاعمال الاضافية أثناء الحصاد أو فى المواسم الاخرى المزدحمة بالعمل • وكثير من أجراء نصف الوقت لا يعتمدون اعتمادا تاما على الأجور التى يحصلون عليها من مخدوميهم المزارعين ، فبعضهم شبان صغار فى المدارس ، وبعضهم نساء عاملات يحصلن على أجور اضافية من هذا السبيل • وهناك فريق آخر من العمال الزراعيين ، يشغل أعمالا صناعية اضافية • غير أن العمال الذين يقضون جزءا من وقتهم فى الزراعة والجزء الآخر فى عمل ثان

لا يحصلون الا على دخل صغير من عملهم الزراعى ، ولـكنهم ليسوا بالضرورة غير آمنين ٠

ويحتل العمال الزراعيون الرحل ذيل القائمة ٠ فهؤلاء لا يكون لهم فعلا أى مورد آخر للدخل ، وغالبا ما يكونون بغير موطن دائم ٠ ومن هنا فانهم يسدون الحاجة العرضية الملحة للعمل فى المزارع وبصفة خاصة ابان مواسم زراعة المحاصيل التجارية مثل الخضروات والفاكهة فتراهم يتنقلون من الجنوب الى الشمال بحسب حلول موسم الحصاد ٠ وفى الغالب تستخدمهم المؤسسات التجارية الـكبرى فى مزارع الخضروات أو الفاكهة أو الزهور ٠ وكثيرا ما يتنقل هـؤلاء العمال الرحل بأسراتهم ، فيأخذون معهم نساءهم وأطفالهم الذين يعملون فى الحقول كالرجال ٠ ونظرا لأن استخدام هؤلاء العمال يكون موقوتا ، فمن الصعب أن توضع أسس أو قواعد لأجورهم وأحوال عملهم ٠ ولما كانوا لا يقيمون فى أى مجتمع ثابت ، فقد أدى ذلك الى عدم تمكنهم من الاقامة فى منازل حسنة ، أو الحصول على الرعاية الطبية الكافية ٠ كما أن طريقة حياتهم تعوق تعليم أطفالهم ، والتمتع بحياة اجتماعية سليمة ٠

ولقد اقتصر استخدام العمال الرحل فى الغرب ، والى فترة طويلة ، على المكسيكيين وعمال الفلبين واليابانيين ، بينما كان الزنوج والمهاجرون من أوربا يقومون بأكبر قسط من هذا العمل فى الغرب ٠ وفى أثناء الركود الاقتصادى والجدب اللذين وقعا فى العقد الثالث ، اضطر آلاف من أصحاب المزارع الذين فقدوا مزارعهم الى البحث عن عمل يقتاتون منه ، فعملوا كأجراء رحل ٠ ولكن نكبتهم لفتت أنظار الرأى العام الى مشكلتهم ، كما وضع بعض الكتاب روايات محزنة عنهم ٠

غير ان نشوب الحرب العالمية الثانية أدى الى حدوث نقص كبير فى عمال المزارع . ولهذا استطاع كثير من العمال الرحل المتنقلين ان يحسنوا مراكزهم ، فثبتوا أقدامهم ، اما كمزارعين أو فى الصناعة . وأدى البرنامج الذى وضعته وزارة الزراعة للتغلب على نقص العمال فى فترة الحرب الى تمكين عمال المزارع من أن يفوزوا بأعمال اتاحت لهم أجورا وأحوالا معيشية أفضل .

وأثناء الأزمة المالية الكبرى ، ذاق العمال الرحل المتنقلون وكذا عمال المزارع الأجراء بصفة عامة ، الأمرين ، ففى كثير من المناطق الزراعية ، تكون احتياطى من العاطلين الذين لم يكونوا يستطيعون الحصول على عمل الا فى مواسم العمل الكثير . وكانت الأجور الحقيقية التى يحصل عليها عمال المزارع فيما بين ١٩٣٠-١٩٣٩ أقل بنسبة ٢ ٠/٠ مما كانوا يحصلون عليه فى الفترة من ١٩١٠-١٩١٤ وهى السنوات الخمس السابقة على الحرب العالمية الاولى ، رغم أن الاجور الحقيقية للساعة قد تضاعفت تقريبا بالنسبة لعمال المصانع . أما العمال الزراعيون هؤلاء ، فقد حرموا من مزايا هذا التشريع الاجتماعى الجديد ، فهم لم ينتفعوا بالقوانين التى تضع حدا أقصى لساعات العمل ، وحدا أدنى للأجور فضلا عن ضمانها لحق التنظيم وتأمين العمال ضد البطالة ومنحهم معاشا عند الشيخوخة . وقد استثنى من ذلك عمال مزارع البنجر والسكر فقط ، فقد منحوا حق الحصول على «أجور عادلة معقولة » بموجب قانون السكر الذى صدر فى سنة ١٩٣٧ .

ولقد ظل التحسن الذى طرأ على مركز عمال المزارع بسبب الحرب قائما بعد انتهاء الحرب أيضا ، أما مستوى التوظف العالى فى الوظائف فقد ظل كما هو ، وأصبح الحصول على وظائف فى غير المزارع ميسورا

عما كان ذى قبل • ويؤدى الآن العمل الموسمى بواسطة اشخاص لهم أعمال أخرى يؤدونها فى بقية العام • ولقد وسع المسئولون حديثا نطاق التأمين ضد الشيخوخة حتى شمل عمال المزارع •

الأشخاص الأقل أمنا :

يمكن أن يقال ان الاشخاص الذين يحصلون على أقل الوظائف أمنا وأقلها أجورا هم الذين تقل أعمارهم عن ٢٥ سنة وتزيد على ٤٥ سنة وبصفة خاصة النساء الزنجيات ، والعمال المؤقتين وخصوصا العمال الزراعيين الرحل المتنقلين • أما أكثر العمال حظا من الأمن ، فهم الاشخاص الذين يعملون فى صناعات ثابتة مضطردة التوسع، وتتوقف التحسينات فى المستويات المتوسطة للحياة على تطورات كثيرة ولكن أكثرها أهمية التخلص من العقبات التى تنشأ عن السن والجنس والوظائف المؤقتة أو الموسمية •

تغيير الوظائف :

اذا صرفنا النظر عن العمال الحديين وعمال نصف الوقت الذين يحصلون أحيانا على وظائف ، ولا يحصلون عليها أحيانا أخرى ، توجد جماعات كبرى من العمال تترك أعمالها أو تفصل منها ، بينما يلتحق عمال جدد بأعمال أخرى • وفى أغلب الاحيان يكون أولئك الذين استخدموا قد تركوا أعمالا أخرى حديثا • فان عمالا امريكيين كثيرين ينتقلون من مخدوم الى آخر ، ومن صناعة الى أخرى ، وربما من ولاية الى أخرى أيضا •

ويطلق على هذا الانتقال « دوران العمل » • وقد يكون لدوران العمل نتائج حسنة أو سيئة ، أو الاثنان معا فى وقت واحد تبعا

للظروف . فهناك أشخاص لا ينظرون بعين الرضا الى المجهود الذى يبذله أحد العمال لتحسين مركزه بالتخلى اراديا عن وظيفة صغيرة للالتحاق بوظيفة أفضل ، اذ أن سوء الطالع قد يلازم العامل فيضطر الى « التعطل » عن العمل فترة من الزمن قبل ان يتمكن من العثور على وظيفة أخرى . ولا شك فى أن المخدوم يعانى كثيرا اذا فقد جزءاهاما من موظفيه بصفة مستمرة لان تدريب عمال جدد يتلاءمون مع احتياجاته يكبده نفقات باهظة ، وان كان يستطيع فى بعض الاحيان ان يرفع مستوى عمله عن طريق التخلص من العمال الذين لا يصلحون للاضطلاع بمسئولياتهم واحلال أشخاص مدربين محلهم .

غير أن نظاما اقتصاديا آخذا فى النمو ، لابد أن يصحبه بالضرورة اتساع نطاق فرص العمل فى بعض النواحى وتقلصها فى نواح أخرى . ولهذا لابد من حدوث عملية « دوران العمل » لأنه الثمن الذى ينبغى دفعه لرفع مستويات الحياة . الا أن الدوران شديد السرعة قد يؤدى الى خفض مستوى الكفاية العامة . فان المؤسسة حسنة الادارة تبذل قصارى الجهد لجعل الاستقالات الارادية فى أضيق نطاق مستطاع ، اذ أن معظم العمال يفضلون العمل المستمر والترقى فى المؤسسة الواحدة على كثرة تغيير المخدوم أو الوظيفة أو مكان العمل بحثا عن عمل أفضل .

دوران الأعمال :

من أسباب دوران الأعمال اختفاء مؤسسات قديمة وظهور مؤسسات جديدة . ففى هذه الحالة يحتمل أن يتعرض الموظف الفرد الذى يتأثر بذلك للخسارة ، ولو مؤقتا ، رغم أن المجتمع ككل قد يفيد من اختفاء المؤسسات الأقل كفاية ، وظهور مؤسسات جديدة ، وان كان ذلك ينطوى أحيانا على قدر من المجازفة .

فاذا استبعدنا سنوات الحرب ، وهى سنوات غير عادية لعدة أسباب ، أمكننا أن نقول أن ١٠ ٠/٠ من مؤسسات الأعمال كانت تختفى من الميدان فى كل عام ، على حين أن نسبة مئوية تكاد تكون مماثلة من المؤسسات الجديدة ظهرت فى كل عام • فاذا أدخلنا نقل الملكية فى الحساب ، فان نسبة دوران الأعمال تصبح حوالى ٢٠ ٠/٠ • وهذه النسبة أقل فى الصناعة والتجارة ، وأعلى فى أعمال الانشاءات وأعمال الخدمات • ومن الطبيعى أن نسبة المخاطر التى تتعرض لها المؤسسات الجديدة أعلى من نسبة المخاطر التى تتعرض لها المؤسسات العريقة • وليس من شك فى أن معظم المؤسسات الجديدة التى تختفى ، صغيرة ولا تتمتع بكفاية كبيرة ، كما أنها لا تستخدم فى العادة موظفين كثيرين • ومن ثم فان النسبة المئوية الكبيرة من القوة العاملة لا تتأثر بمثل هذه الحالات •

دوران العمل ودورة الأعمال :

عندما تزدهر الأعمال ، يزداد دوران العمل • وعندما تكسد الأعمال ، فان عددا أقل من العمال يغيرون وظائفهم • والنسبة المئوية العادية لذلك فى السنوات الطيبة تتراوح بين ٤ و٥ فى كل شهر ، وبين ٣ و٤ حينما يسود الكساد الصناعات الانتاجية •

وعدد الأشخاص الذين يتركون أعمالهم اراديا فى سنوات الكساد ضئيل جدا ــ أقل من ١ ٠/٠ كل شهر ــ الا أنه حينما يشتد «الطلب» على العمل ، فان هذه النسبة المئوية ترتفع بشكل ملحوظ • فقد تجاوزت ٥ ٠/٠ شهريا خلال سنوات الحرب • ومن الناحية الاخرى، فان ترك العمل لأسباب غير ارادية أكثر حدوثا فى أوقات الكساد منه فى أوقات الرخاء •

ومن الطبيعى ، أنه عندما يزداد التوظف ، تصبح النسبة المئوية لقوة العمل المأجورة أعظم من النسبة المئوية للذين يتركون أعمالهم•

عمل غير ثابت للكثيرين :

يتبين من احصاءات التأمين الاجتماعى ـ على الأقل بالنسبة لتلك الوظائف التى تنطبق عليها شروط الشيخوخة ـ أن هناك نسبة مئوية كبيرة من العمال لا تستخدمها مؤسسة واحدة طوال عام بعينه. فان عددا يتراوح بين ربع وثلث العمال الذين يشملهم التأمين الاجتماعى يعملون فى خدمة أكثر من مخدوم واحد ، فبعضهم يقضى جزءا من السنة متعطلا عن العمل ، على حين أن البعض الآخر ينتقل من وظيفة خاضعة للتأمين الاجتماعى الى وظيفة لا تخضع له . وعدد هؤلاء أكبر من أن يبرره العمال الجديون أو عمال بعض الوقت الذين يحتمل أن يتراوحوا بين ١٠ ٠/٠ و ٢٠ ٠/٠ من المجموع .

ومن المدهش أن عددا كبيرا من العمال لا يغيرون مخدوميهم أثناء السنة فحسب ، وانما أيضا يغيرون الولاية التى يعملون فيها . ومن الواضح أن أولئك الذين يغيرون الولاية التى يقيمون فيها يحصلون على أجور أعلى من أولئك الذين لا يفعلون ذلك عندما يغيرون وظائفهم.

وبعض العمال ينتقلون من صناعة لأخرى (حوالى الربع فى عام مثل ١٩٠٧) .. ولقد كان البناء آخر مجال عمل بلغ عدد العمال الذين انتقلوا منه الى مجالات أخرى ضعف عدد العمال الذين انتقلوا من أى صناعة أخرى الى صناعة غيرها . أما الأعمال الأخرى التى تلى صناعة البناء فى هذا المجال بحسب الترتيب التنازلى فهى : النقل ، والمنافع العامة ، والتجارة والصناعة والمناجم وأعمال الخدمة والأعمال المالية .

غير أن قابلية القوة العاملة الأمريكية غير العادية للحركة تلطف من حدة هذه العوامل كلها تلطيفا كبيرا .

الفصل الرابع

الاتحادات (النقابات) وكيف تعمل

تشبه الأجور وساعات العمل وأحـــواله فى الولايات المتحـــدة مثيلاتها فى أكثر البلاد الأخرى التى تتمتع بمدنية صـــناعية عاليـــة التطور من حيث تأثرها العظيم بنشاط منظمات العمال ٠ ففى عام ١٩٥٠ كان عدد الأشـــخاص الذين انضـــموا للاتحادات (النقابات) يتراوح بين ١٤ و١٦ مليونا من رجال ونساء الأمة الأمريكية ، أى بنسبة واحد من كل ثلاثة من العمال غير الزراعيين ٠ ولقد أنشئت هذه المنظمـــات فى كل نوع تقريبـــا من الأعمـــال وفى كل جزء من الولايات المتحدة ٠

ويعترف اليوم معظم المخدومين وغيرهم من المواطنـــين باتحـــادات العمال باعتبارها ضرورة وجزءا ثابتا من النظام الاقتصادى ٠ فان القانون لا يجيز للعمال أن يساوموا مخدوميهم فحسب، وانما يعتبر أى مخدوم يرفض المساومة مع الوكالة التى تمثل فعلا أغلبية مستخدميه خارقا لقانون من قوانين الكونجرس ٠ ولقد أصبح موقف الاتحادات من القوة بحيث حمل المسئولين على اجراء تعديلات فى القانون للحد من احتمال اساءة الاتحادات استعمال سلطتها وقوتها ٠

كفاح الاتحادات الطويل :

غير أن اعتراف كثير من أصحاب الأعمال بالاتحادات تم على مضض ، ولهذا فان حق العمال فى المساومة الجماعية لم يعترف به الا منذ وقت الأزمة المالية الطاحنة فى سنوات العقد الثالث ، أى بعد أكثر من قرن من الكفاح المرير الذى أريقت فيه الدماء أحيانا • وبعدئذ تمكن العمال من تنظيم اتحاداتهم •

وتدل الاحصاءات والوثائق على أن الاضرابات التى قام بها العمال احتجاجا على خفض الأجور أو للمطالبة بزيادتها أو للاقلال من ساعات العمل ترجع الى عهد بعيد ، منذ أن قامت الولايات المتحدة ذاتها • وكانت منظمات العمال التى تزاول مثل هذا النشاط أو تحصل على منافع من أنواع أخرى ، تظهر أحيانا ثم تختفى أحيانا أخرى ، الى أن نشبت الحرب الأهلية • وكانت احدى العقبات التى كانت تقف فى سبيل تكوين منظمة عمال مستقرة دائمة تتمثل فى معارضة أصحاب الأعمال العنيفة ، وموقف المحاكم التى كانت تعتبر اتحاد العمال للمطالبة بامتيازات تآمرا غير مشروع • ففى أمريكا — الدولة الجديدة — أتيحت للعمال فرصة غير عادية لانشاء أعمالهم الخاصة أو الحصول على الأرض الزراعية التى تمكنهم من أن يصبحوا مزارعين ، كما كانت هناك هجرة مستمرة من المناطق القديمة الى مناطق أخرى جديدة لم يتم تطورها بعد •

الا أن جهود العمال فى سبيل تنظيم أنفسهم استمرت رغم جميع العقبات • وكانت هذه الجهود أمرا طبيعيا فى مرحلة التطور الاقتصادى مثل نمو الأعمال ، وتوسيع نطاق التجارة ، والثورة التكنولوجية التى أدخلت السكك الحديدية والآلات التى تعمل بالقوى الى المصانع •

موجة النمو فى العمل المنظم :

كذلك تعرضت أمريكا لدورات من التوسع والانكماش الاقتصادى • كما أن تقدم منظمات العمال كان يضطرد ، ثم يعود فيتقهقر على التعاقب • ففي سنوات ازدهار الأعمال وارتفاع الأسعار ، كان العمال المأجورون يتعثرون رغم ارتفاع مستوى المعيشة ، بينما كان أصحاب الأعمال يحصلون على أرباح هائلة • ولما كان «الطلب» على العمال يزداد باستمرار عندما تزدهر الأعمال ، فان العمل الاتحادى الذى يقوم به العمال كان دائما خليقا بأن يمكن العمال من الحصول على امتيازات من أصحاب الأعمال ، فازدهرت الاتحادات فى هذه الظروف ، وانتشرت المساومة الجماعية بين العمال المأجورين • الا أنه كان يحدث كلما انكمش الاقتصاد ، أن تخفق الجهود التى تبذل للمساومة ، مما يؤدى الى تقلص سلطة الاتحادات • وفى فترات الازمات المالية ، كان نشاط العمال ينصرف الى التهييج السياسى طمعا فى تحقيق الاصلاحات التى قد تؤدى الى التهوين من مأساة المتعطلين عن العمل أو تحسين مركز الطبقة العاملة بصفة عامة •

وفى أوقات الرخاء والكساد على السواء ، قلما كان العمال المأجورون يركزون جهودهم فى الكفاح للحصول على زيادة قليلة فى أجورهم اليومية ، وانما كانت الحركة العمالية مهتمة أشد الاهتمام بالاقلال من ساعات العمل الكثيرة ، وتوسيع نطاق حق التصويت ، ونشر التعليم العام وغير ذلك من الاصلاحات التى كانوا يعتقدون أنها تزيد من فرصة أولئك الذين يملكون متاعا قليلا أو لا يملكون شيئا على الاطلاق • وكان تأييد العمال ضروريا لانشاء كثير من المنظمات الديمقراطية التى يأخذها الأمريكيون الآن قضية مسلمة •

ومنذ أيام الرئيس « أندرو جاكسون » حتى نهاية القرن التاسع عشر ، تشير الاحصاءات الى أن عدد أعضاء الاتحاد آخذ فى الارتفاع ، ولو أن هذا الإرتفاع كان يختلف اختلافا كبيرا من وقت لآخر • ففى سنة ١٨٣٦ وهى سنة رخاء اقترنت بنهضة عظيمة فى انشاء القنوات والبدء فى مد الخطوط الحديدية ، كان عدد أعضاء الاتحاد حوالى ٣٠٠ر٠٠٠ شخص • ثم أعقبت ذلك أزمة اقترنت بمؤثرات أخرى أدت الى نقص عدد أعضاء الاتحاد • وأثناء الحرب الأهلية وبعدها مباشرة ، نمت الاتحادات مرة أخرى الى أن بلغت ذروتها مرة أخرى فى عام ١٨٧٢ ، حيث بلغ عدد أعضائها ٣٠٠ر٠٠٠ • وأعقبت ذلك أزمة أخرى ، وظل عدد أعضاء الاتحاد ينكمش الى أن بلغ ٥٠ر٠٠٠ شخص فقط فى عام ١٨٧٨ • وعندما ازدهرت الأعمال من جديد فى أوائل العقد الثامن من القرن الماضى ، بلغ عدد الأعضاء فى الاتحادات مليون عامل فى عام ١٨٨٦ • ثم عاد هذا العدد فنقص الى ٤٠٠ر٠٠٠ فى سنة ١٨٩٠ • وفى عام ١٨٩٧ بلغ ٤٤٠ر٠٠٠ عامل فقط • ثم راح العدد يزداد بالتدريج حتى بلغ ١٦ مليونا من العمال فى عام ١٩٥٠ •

منظمات العمال الدائمة :

كانت أول اتحادات استطاعت البقاء بصفة مستمرة ، هى الاتحادات التى قصرت عضويتها على حرف معينة يمتاز رجالها بالمهارة كعمال الطباعة والنجارة ورجال المعمار وما شابه ذلك • وما زالت المنظمات الأهلية التى تضم الاتحادات المحلية التى من هذا الطراز ، والتى أنشئت قبل الحرب الأهلية ، قائمة حتى الآن •

ويبدو أن استقرار الاتحادات التى من هذا الطراز فى مرحلة مبكرة ،

يرجع جزئيا الى أن التدريب على حرفة تستلزم مهارة ، يستغرق وقتا طويلا وينشر روح الجماعة بين الذين يجيدون هذه الحرف • فاذا اتحد العمال المهرة فى حرفة معينة مع بعضهم وطالبوا مخدومهم بمنحهم امتيازات معينة ، فان هذا المخدوم ادراكا منه أنه لا يستطيع أن يعثر على عمال غيرهم بسهولة ، يحقق لهم مطالبهم • ويرجع شطر من نجاح هذه الاتحادات الى حرصها منذ البداية على الآخذ بمبدأ عقود التوظف مع المخدوم ، فهذه العقود لم تحدد فقط الاجور وساعات العمل وأحواله ، وانما كانت أيضا تتضمن تأمينا للعامل ضد التوقف عن الانتاج خلال فترة العقد • ولقد أدت هذه العقود الى المحافظة على تمسك أعضاء الاتحادات بعضويتهم نظرا لأن الاتحادات كانت تشرف على تنفيذ الاتفاق نيابة عن المخدومين وأعضاء الاتحادات على السواء • ولقد أدت أرصدة الاتحادات المشتركة الناشئة عن حصيلة الاشتراكات والاعانات ، الى أداء خدمات عظيمة للعمال أو عائلاتهم فى حالة الوفاة والشيخوخة ، وكان لذلك أثره الكبير فى استمرار أعضاء الاتحادات فى التمسك بالعضوية • وكانت منظمات الحرف والمهن هذه هى التى أكسبت زعماء العمال حذقا فى المفاوضة والادارة ، وهكذا استمر انضمام العمال الى الاتحادات يزداد وينمو •

أما المنظمات الاخرى مثل « طلائع العمال » التى مزجت عددا كبيرا من الحرف فى نفس الوحدات المحلية التى كانت تتصف بمطامحها المثالية بدلا من الحذق فى المساومة والادارة المركزية العملية ، والتى لم يكن لها نظام محدد لقبول الأعضاء وجمع الاشتراكات ، فكان من الطبيعى أن تضعف ثم تختفى مع مرور الزمن ، ولو أنها استطاعت أن تجتذب اليها أحيانا العمال الذين لا ينتمون الى منظمات عمال

معينة ، عندما يشتد الهياج أو عندما يصبح من السهل الحصول على امتيازات ٠

وكان اتحاد العمال الأمريكي الذى أنشيء فيعام ١٨٨٦ يمثل النمو الكامل لاتحاد المهن المنظمة واتحادات العمال التى بدأت فى عام ١٨٨١ ، ولكنه كان مفتوحا أمام النقابات الاخرى التى استطاعت أن تكون نفسها على أسسالتجارب التى مرت بالاتحادات المهنية المبكرة٠ وقد استطاع صموئيل جومبرز ، وهو أحد مؤسسى اتحاد العمال الأمريكي ورئيسه لسنوات عديدة ، أن يتباهى بعد مرور الاوقات العصيبة فى أوائل سنوات العقد التاسع من القرن الماضى بأن اتحاده هو أول منظمة عمال قومية شاملة استطاعت أن تصمد فى وجه أزمة مالية خطيرة ٠

ولم يحاول اتحاد العمال الامريكى التدخل فى التكوين الداخلى ونظام الاتحادات الأهلية الأصلية التى تكونت على أساس مهنى أو حرفى ، وانما اكتفى بمحاولة حسم المنازعات بين هذه الاتحادات، كما مثلها فى الشئون ذات الأهمية القومية فيما يتعلق بنظام العمل عموما ٠

ثروات اتحادات القرن العشرين :

استمر اتحاد العمال الامريكى فىالنمو المضطرد خلالفترة التوسع الاقتصادى بعد سنة ١٨٩٦ ٠ وفى عام ١٩٠٤ بلغ عدد أعضاء الاتحادات المهنية أكثر من مليونى عامل ٠ واستطاع عدد من الاتحادات أن يصل الى ابرام اتفاقات واسعة النطاق مع أصحاب الأعمال ، الا أنه حدث فى أوائل القرن الحالى أن شن كثير من أصحاب الاعمال

(بزعامة بعض أصحاب الأعمال الجدد فى صناعة الصلب بالولايات المتحدة) هجوما عنيفا على الاتحادات ، وأفلحوا فى الحد من نموها لمدة قصيرة . كذلك عانت اتحادات أصحاب الحرف الفنية من التوسع فى استخدام الآلات الصناعية ومن الانتاج بالجملة الذى أفسح مجال العمل أمام العمال الميكانيكيين الذين كانوا على قسط بسيط من المران . ولم يجد العمل المنظم موطئا لقدمه فى صناعات سريعة النمو كصناعة الصلب والسيارات والأدوات الكهربائية والمطاط ومنتجات البترول .

ولكن نشوب الحرب العالمية الأولى واشتداد « الطلب » على العمال وانتشار المساومة الجماعية ... كل هذه العوامل أدت الى زيادة عدد أعضاء الاتحادات ، فبلغ عددهم خمسة ملايين شخص فى سنة ١٩٢٠ . ثم حدث كساد مرير بعد ذلك اقترن بتوقف الصناعات الحربية ، مما أدى الى نقص عدد أعضاء اتحادات العمال أكثر من مليون عامل . وفشلت منظمات العمال خلال العقد الثانى من القرن العشرين فى الحصول على امتيازات تذكر ، اللهم الا طائفتى الانشاءات والوظائف الحدية ، على حين ظلت صناعات الانتاج بالجملة غير منظمة . وفى عام ١٩٢٩ ، أى قبل الأزمة المالية الكبرى مباشرة ، كان عدد أعضاء اتحادات العمال حوالى ٣ر٦٢٥ر٠٠٠ عامل . وأدت كارثة البطالة التى أعقبت ذلك الى هبوط هذا العدد الى ٢ر٨٥٧ر٠٠٠ عامل فى عام ١٩٣٣ .

ولكن نشوب الحرب العالمية الأولى واشتداد « الطلب » على العمال الرئيس فرانكلين د. روزفلت ، فقد صدر قانون يحمى حق العمال فى المساومة الجماعية ، وقضى القانون ببطلان بعض الاجراءات التى

كان أصحاب الاعمال يلجأون اليها حتى ذلك الحين لمنع تنظيم العمال. وحتى فى عام ١٩٢٢ (أى قبل انتخاب مستر روزفلت) استبعد الكونجرس من قانون « نوريس ـ لاجارديا » الاعتراف بعقود العمل الفردية التى يتعهد الموظف بموجبها ـ كشرط للعمل ـ بألا ينضم الى الاتحادات .

ولقد أدى اضطراب العمال فى جميع أنحاء البلاد ، والأزمة المالية الطاحنة ، والجهود التى بذلها الجيل الجديد من زعماء العمال ، وضمان حقوق المساومة الجماعية .. أدى كل ذلك الى سرعة نمو الاتحادات بعد عام ١٩٣٣ . ونجحت المنظمات العمالية الجديدة فى تدعيم حق المساومة الجماعية فى الصناعات الرئيسية التى تتولى الانتاج بالجملة . ثم جاءت الحرب العالمية الثانية وما صحبها من تعبئة الانتاج ، فأدى ذلك الى تقوية الحركة العمالية . وفى عام ١٩٣٩ زاد عدد أعضاء الاتحادات الى ٨٫٩٨٠٫٠٠٠ عضو ، بينما ارتفع عددهم الى ١٥٫٤١٤٫٠٠٠ عامل فى سنة ١٩٤٧ .

مركز الاتحادات أمام القانون :

لم تكن القيود القانونية المفروضة على نشاط الاتحادات فى أوائل القرن التاسع عشر نتيجة للتشريع الدستورى ، وانما كانت مجرد مشاكل قانونية تخضع للقضاء العادى . فقد كانت التقاليد القضائية السائدة تبيح للعامل أو صاحب العمل أن يلجأ الى القضاء اذا حل به ضرر ، كما كانت تبيح لاى طرف منهما أن يطلب من القضاء اصدار قرار رادع يمنع الطرف الآخر من الاستمرار فى الاعمال التى أدت الى الاضرار به . فاذا صدر مثل هذا القرار ، ولم ينفذ ، أثار ذلك

غضب المحكمة وأصبح من حق القاضى الذى أصدر القرار أن يعاقب المخالف بغير محاكمة يحضرها المحلفون • ولقد استخدم اصحاب الاعمال هذا التقليد القانونى باسراف ورفعوا قضايا عديدة ضد اتحادات العمال واستخدموه بكثرة للقضاء على اضرابات العمال بحجة ان هذه الاتحادات تلحق بهم الضرر وتشجع العمال على الاضراب عن العمل •

وفى بادىء الأمر ، كانت المحاكم تعتبر مطالب الاتحادات تآمرا غير مشروع • ولكن الموقف تبدل فيما بعد • فقد صدرت احكام قضائية اعترفت بحق الاتحادات فى مزاولة نشاطها وفى الحصول على امتيازات لاعضائها ، ولكن المحاكم قضت فى الوقت ذاته ببطلان الاجراءات غير القانونية التى قد تلجأ اليها الاتحادات مثل استعمال العنف والقوة بالمعنى المفهوم ، فضلا عن الضغط الادبى والتدابير التعسفية • وتوسع القضاة الذين يعطفون على أصحاب الاعمال فى تفسير معنى عبارات معينة مثل (عرقلة المهنة بشكل غير معقول) و (الاعتصاب) فى القضايا العمالية • ومن ثم عمد القضاة الذين طلب اليهم أصحاب الاعمال تأييدهم فى منازعاتهم مع العمال الى الأخذ بالمذهب القائل بأن للمخدومين حقا طبيعيا فى استغلال املاكهم وادارتها بدون أى تدخل من جانب منظمات العمال ، وان من حقهم أيضا أن يبرموا عقودا فردية • وظل الحال على ذلك خلال الشطر الاخير من القرن التاسع عشر •

وفى العقد الثالث من القرن العشرين ، حاولت التشريعات العمالية تصحيح الظلم الذى حاق بالاتحادات أجيالا طويلة ، فنص قانون « نوريس ــ لاجارديا » الصادر فى عام ١٩٣٢ على الحد من الالتجاء الى

الاوامر القضائية فى منازعات العمل ٠٠ كما نص قانون « واجنر » الصادر فى سنة ١٩٣٥ على ان السياسة القومية تقضى بحماية حق العمال فى أن يساوموا جماعيا بواسطة ممثليهم ، كما نص على تحريم الالتجاء الى اجراءات معينة غير عادلة من جانب المخدومين ٠ وانشأ القانون مجلسا قوميا لعلاقات العمل لتطبيق نصوص القانون ٠ وفى غضون الاثنى عشر عاما التى تلت ذلك ، حل المجلس ١٧٠٠ اتحاد كان أصحاب العمل يسيطرون عليها، وقضى ببطلان فصل حوالى ٣٠٠ر٠٠٠ عامل كانوا قد فصلوا أو خفضت درجاتهم بسبب نشاطهم فى الاتحاد كما أجرى ٣٧ر٠٠٠ عملية انتخاب اشترك فيها ٩ر١ مليون عامل لاختيار وكلائهم فى عمليات المساومة الجماعية ٠

وفى اثناء الحرب العالمية الثانية اتسع نطاق المساومة الجماعية حتى شملت عددا كبيرا جدا من العمال ٠

قانون « تافت ــ هارتلى » :

أدت الاجراءات التى أتخذت ضد نمو النشاط النقابى الى تطرف اتحادات العمال فى نشاطها ، حتى لقد لجأت بعض الاتحادات الى التآمر والعنف ٠ واسفر ذلك عن صدور قانون تافت ــ هارتلى (قانون علاقات ادارة الاعمال) الذى صدر عام ١٩٤٧ على الرغم من اعتراض رئيس الجمهورية والمنظمات العمالية ٠ وعلى الرغم من ان هذا القانون لم يجاهر بالتخلى عن السياسة الاساسية التى رسمها قانون « واجنر » لضمان المساومة الجماعية ، الا أنه فرض عددا من القيود على نشاط الاتحادات ٠

ومن التعديلات التى لقيت معارضة شديدة نص قضى بتحريم نظام

عمالى قديم كان قد وضع أساسا لحماية الاتحادات من أصحاب الاعمال الذين قد يرغبون فى القضاء عليه بتوظيف عمال غير تابعين للاتحاد . فقد كان هذا النظام القديم يقضى بأن ينضم كل عامل الى اتحاد عمالى خلال فترة محدودة ، والا فان صاحب العمل يتعرض للمؤاخذة القانونية اذا تركه يعمل بعد انقضاء هذه الفترة .

وكانت حجة معارضى تحريم هذا النظام العمالى القديم هى أن العمال يملكون حق الاشتراك فى اصدار القرارات العمالية ، بمقوله أن علاقة العامل بالمصنع شبيهة بعلاقة المواطن بالدولة ، وأن العامل، كالمواطن ، عليه التزامات يجب الوفاء بها مقابل المزايا التى يحصل عليها ، وان عليه أن يتحمل نصيبه من مسئولية اصدار القرارات وتنفيذها أيضا . كذلك كانت نصوص أخرى من نصوص هذا القانون موضع معارضة الاتحادات . فقد استنكرت الاتحادات القيود التى فرضت على الخطط التى تضعها الاتحادات لتأمين صحة اعضائها وسلامتهم ، كما اعترضت على التصريح للمحاكم باصدار أوامر بمنع الاضراب ، والنص الذى أباح لأصحاب الأعمال تقديم شكوى يطالبون بمقتضاها بالاقتراع على بعض المساومات الجماعية ، بحيث اذا اجريت مثل هذه الانتخابات اثناء اضراب ، فان المضربين لا يتمتعون بحق الانتخاب ، على حين يستطيع العمال الذين استخدموا بدلا منهم أن يمارسوا هذا الحق . واعترضت الاتحادات أيضا على النص الذى منعها من الاشتراك فى الحملات السياسية ،وعلى نص آخر يطالب موظفى الاتحاد بأن يقسموا على مناهضة الشيوعية بغير أن يفرض هذا القسم على أصحاب الاعمال . كذلك استنكرت اتحادات العمال تحريم نظام « المقاطعة الثانوية » وهو نظام كان يسمح لأعضاء الاتحاد الذين لاتوجد بينهم وبين مخدوميهم أية منازعات،

برفض العمل لانتاج سلعة بائرة ثبت أن المستهلكين لا يقبلون على شرائها • غير ان الاتحادات لم تعترض الا اعتراضا بسيطا على النصوص الاخرى من قانون « تافت ـ هارتلى » مثل منع اثارة الاضطرابات . ومثل الزام الاتحادات بنشر ميزانياتها •

الاتحادات فى منتصف القرن العشرين :

ضمت حركة العمال الامريكية ٢٠٩ اتحادا فى عام ١٩٤٩ ، منها ١٠٧ اندمجت فى اتحاد العمال الامريكى ، و ٣٩ انضمت الى منظمة العمال الصناعيين ، و٦٣ ظلت مستقلة ، أى لم تنضم الى أية منظمة عمالية كبرى • ومن بين الستة اتحادات الكبرى ـ التى يزيد عدد أعضاء كل منها على نصف مليون عامل ـ انضم اثنان (وهما اتحاد النجارين والسائقين) الى اتحاد العمال الامريكى ، واثنان (وهما اتحاد عمال السيارات وعمال مصانع الصلب) الى اتحاد العمال الصناعيين • أما الاثنان الباقيان (وهما اتحاد الميكانيكيين وعمال المناجم) فبقيا مستقلين • ثم لم يلبث أن عاد اتحاد الميكانيكيين فانضم الى اتحاد العمال الامريكى • وكان أعظم هذه الاتحادات جميعا ثلاثة ، هى اتحاد السائقين واتحاد عمال السيارات ، واتحاد عمال الصلب ، اذ بلغ عدد أعضاء كل منهم حوالى مليون عامل •

وعلى الرغم من وجود تباين بسيط بين تكوين اتحاد العمال الامريكى ومنظمة العمال الصناعيين ، فان وجوه التشابه تغلب على وجوه التباين بينهما • فان أكثر الاتحادات القديمة التى كونت على أساس المهنة أو الحرفة انضمت الى اتحاد العمال الامريكى ، على حين أن معظم الاتحادات التى انضمت الى منظمة العمال الصناعيين

تشمل جميع العمال فى صناعة أو مجموعة صناعات بصرف النظر عن حرفتهم أو درجة مهارتهم • غير أن بعض الاتحادات المنضمة لاتحاد العمال الامريكى صناعية فى شكلها • ولأغراض تتعلق بالمساومة انشأ اتحاد العمال الامريكى مكاتب لتوحيد نشاط الاتحادات المهنية فى صناعات معينة ، مثال ذلك الطوائف التى تعمل فى البناء أو مد الطرق الحديدية • أما الاتحادات الصناعية المنضمة لمنظمات العمال الصناعيين فتضم أحيانا اتحادات محلية تتكون من أصحاب الحرف المختلفة •

ولكل من اتحاد العمال الامريكى ومنظمة العمال الصناعيين هيئات خاصة فى الولايات والمناطق المحلية مكونة من ممثلين لجميع أعضائه من جميع الحرف والصناعات فى الولاية أو المنطقة • وهذه الهيئات أو المجالس الولائية لا تهدف الى اجراء أية مساومات جماعية ولكنها تعمل على توسيع نطاق مصالح الحركة العمالية •

ولعل الفرق الرئيسى بين منظمة العمال الصناعيين واتحاد العمال الامريكى ، هو أن منظمة العمال الصناعيين سبقت الاتحاد فى اتخاذ اجراءات تنظيمية بين العمال غير المنظمين• فتلك هى الطريقة التى اتبعتها فى انشاء أكبر الاتحادات التابعة لها • ولقد تلقت « لجانها التنظيمية » مساعدات مالية كثيرة وتوجيهات من عدة هيئات قومية • غير أن عدد العمال المنضمين الى الاتحادات المندمجة فى اتحاد العمال الامريكى يكاد يكون ضعف عدد أولئك المنضمين الى الاتحادات المندمجة فى منظمة العمال الصناعيين •

أما أهم الاتحادات المستقلة ــ عدا اتحاد عمال المناجم الامريكيين ــ التى انفصلت عن اتحاد العمال الامريكى للمساعدة فى تكوين منظمة

العمال الصناعيين ، تم عادت ثانية فانضمت الى اتحاد العمال الامريكى ، فهى اتحادات المهندسين ، وعمال المطافى ، والسائقين ، وعمال القطارات • (١)

وفى عام ١٩٤٦، حددت الاجور وشروط العمل بالنسبة لـ٦٩ ٠/٠ من جميع عمال صناعات الانتاج فى الولايات المتحدة باتفاقات أبرمت بين الاتحادات واصحاب الاعمال • ولم يكن هناك أية صناعة انتاجية لم تنطبق هذه الاتفاقات على أقل من ٢٠ ٠/٠ من عمالها • ثم شملت هذه الاتفاقات جميع عمال صناعات السيارات وقطع غيار السيارات، وبناء السفن ، والصلب ، والمناجم ، والبناء ، والسكك الحديدية ، وعربات نقل البضائع، وغيرها من وسائل المواصلات البرية، وصناعة الادوات الزراعية ، والخمور ، ودبغ الجلود ، والمطاط ، والسكر ، كما شملت الطيارين والممثلين والموسيقيين •

ماذا تريد الاتحادات :

ان ما تريده الاتحادات هو تحقيق بعض المزايا لاعضائها ، ولا يقل أهمية عن ذلك ـ فيما يتعلق بالكفاح الطويل الذى خاضته هذه الاتحادات لصيانة كيانها وبالنظر لانها لم يعترف بها الا حديثا ـ تهيئة الفرصة لنفسها لكى تبقى وتنمو ، وهو ما يعرف عادة باسم « سلامة الاتحاد » • وينصرف جزء كبير من نشاط الاتحاد الى ما هو أبعد من مجرد تحسين الأجور والاقلال من ساعات العمل أو توطيد أسس حقوق المساومة الجماعية ، وهذا هو ما أطلق عليه « سومنر سلتشر » اسم « ادخال الحقوق المدنية فى الصناعة » ، أى الحاجة الى توجيه الادارة طبقا لقاعدة بدلا من توجيهها بتقاليد عرفية • كذلك

---

(١) اندمجت منظمة العمال الصناعيين فى اتحاد العمال الامريكى أخيرا وأصبح للعمال الامريكيين اتحاد عمالى واحد منذ ١٩٥٦ (المترجم)

تريد الاتحادات أن يكون لها صوت مسموع فى المسائل التى تؤثر على العمال الافراد ، كالفصل والترقى والتأديب ·· ويشعر العمال بحاجة قوية لبسط الوسائل الديمقراطية والدستورية على حياتهم اليومية العملية ·

وتختلف الاهداف التى تؤكد الاتحادات أهميتها فى أى وقت تبعا للظروف · ففى ربيع عام ١٩٤٨ ، أجرت « مؤسسة القرن العشرين المالية » استفتاء بين أكثر من نصف زعماء الاتحاد · وتبين من هذا الاستفتاء ان العمال يريدون حذف جميع النصوص الموجودة فى قانون تافت ـ هارتلى التى تهدد سلامة الاتحاد ، ويعتبرون ذلك مشكلتهم الكبرى · وتلى ذلك مشكلات الأجور وساعات العمل ، ولكن أولئك الذين فكروا فى ذلك كانوا نصف الزعماء العماليين الذين شملهم الاستفتاء ، ويلى ذلك ، الاهتمام بالتنظيم السياسى لمكافحة التضخم ولاقرار السلام ، ووضع خطط تأمين العمال ومنحهم معاشات · أما البطالة ، فكانت تحتل ذيل القائمة ، مع أن البطالة كانت تحتل مركز الصدارة فى القائمة قبل ذلك بعشر سنوات ·· فنسبة البطالة فى عام ١٩٤٨ كانت ضئيلة بالقياس الى نسبتها قبل عشر سنوات ·

ولقد ازدادت أهمية خطط التأمين والمعاشات التى حصل العمال عليها بالمساومة الجماعية فى السنوات الأخيرة ، وبخاصة بعد أن تعذر ، لسبب أو آخر ، الحصول على زيارات فى فئات الاجور ·

ولقد كانت الاتحادات تبدى دائما اهتماما تقليديا بهذه الخطط · وكونت اتحادات كثيرة ، وبخاصة منظمات الحرف القديمة ، ماليتها من اشتراكات أعضائها · وفى عام ١٩٤٨ أذاع اتحاد العمال الامريكى

انه دفع للعمال مساعدات قدرها ٥ر٦٨ مليون دولار · وكانت المساعدات التى دفعها فى حالات الوفاة أكبرها ، اذ بلغت ٢ر٢٠ مليون دولار · كما دفع الاتحاد مساعدات شيخوخة قدرها ٨ر١١ مليون دولار ، ومساعدات للعمال المرضى قدرها ١ر٦ مليون دولار · كما دفع مبالغ أقل للمتعطلين عن العمل ولأسباب عديدة أخرى ·

ومن الرواد فى فرض نظام التأمين الاجتماعى عن طريق المساومة الجماعية ، التى ألزمت المخدومين بدفع جزء من النفقات على الاقل ، « اتحاد عمال الملابس الامريكى الموحد » و « اتحاد عمال الثياب النسائية الدولى » ، وعند ما تقرر الاخذ بنظام التأمين الاجتماعى بموجب « قانون الدولة » الصادر فى سنة ١٩٣٥ أيدته جميع الاتحادات بالاجماع تقريبا · ولكن عدم تحقيق القانون لجميع الفوائد المرجوة ، وخصوصا بعد ارتفاع تكاليف المعيشة فى السنوات الاخيرة أدى الى قيام الاتحادات بالمطالبة باضافة نصوص مكملة للقانون عن طريق المساومة الجماعية · وفى سنة ١٩٥٠ كان أكثر من سبعة ملايين عامل يخضعون لخطط التأمين الصحى ، وحوالى خمسة ملايين لخطط المعاش التى قامت على أساس الاتفاق بين الاتحاد وأصحاب الاعمال ·

ويفضل معظم زعماء الاتحادات التأمين الاجتماعى الحكومى المعقول · ولكن الصعوبة السياسية التى واجهت تقوية قانون الدولة الصادر فى عام ١٩٣٥ ، جعلت الاتحادات تلح وتضغط للحصول على المزايا المرغوب فيها عن طريق المفاوضات مع أصحاب الأعمال · وأدى فوز الاتحادات بمطالبها ، الى المساعدة على تقوية الاتحادات باعتبارها منظمات ثابتة ، غير أن خططا كثيرة كانت توضع بطريقة تخفف من

الأعباء المالية عن كاهل مؤسسات أصحاب الاعمال كلما زادت أرباح الاتحادات أو توسعت هذه الاتحادات فى نشاطها ·

نشاط الاتحاد فى غير مجال المساومة :

أبدت منظمات العمال اهتماما تقليديا بالتعليم · ولهذا فانها لم تكتف بتأييد نشر التعليم العام باستمرار ، وانما رصدت مبالغ من أموالها للمساهمة فى نشر التعليم · كما أن اتحادات كثيرة وضعت برامج تعليمية للأعضاء ، وأنشأت فصولا ليلية ومدارس صيفية لتدريس الاقتصاد والمشكلات الاجتماعية ، والمشكلات الخاصة بالاتحادات وفنون ادارة الاتحادات · وتتعاون جامعات كثيرة مع الاتحادات فى تيسير التعليم ، بينما تهيىء بعض الاتحادات الفرصة لبعض عمالها للحصول على الدرجات العلمية العليا ·

وتعتبر صحافة العمال مظهرا واضحا من مظاهر نشاط الاتحادات العمالية · فكل فرع من فروع اتحاد العمال الأمريكى ومنظمة العمال الصناعيين يتبنى بعض الصحف اليومية · وتنشر الاتحادات الفردية حوالى خمسمائة مجلة أسبوعية وشهرية ·

وتشرف معظم الاتحادات الكبيرة على مكاتب خاصة للابحاث تقوم بتزويد أعضائها بالتطورات الاقتصادية والمعلومات التى يحتاجون اليها لرسم السياسة ، والمساومة ، والشئون القانونية · ومن وجوه النشاط الحديثة استخدام الاتحادات العمالية لمستشار فنى يتولى الاشراف على شئون العلاقات العامة ·

طرق المساومة :

من بين الخمسة عشر مليون عامل الذين انطبقت عليهم المساومة الجماعية في عام ١٩٤٧ ، كان حوالى ١١ مليونا يقومون بمفاوضاتهم عن طريق الاتحادات ، بينما كان حوالى أربعة ملايين عامل يساومون على أساس عقد اتفاقات مع مجموعة من أصحاب الأعمال الذين كان يمثلهم اتحاد فى بعض الأحايين • وكان حوالى ٨٠ ٠/٠ أو أكثر من العمال خاضعين للمساومة الجماعية فى صناعة الملابس ، ومناجم الفحم ، والأدوات الصحية ، وصناعات التنظيف والصباغة ، وعمال الشحن والتفريغ ، والمهن البحرية ، وبناء السفن •

وتفضل معظم الاتحادات ابرام العقود مع جماعات من أصحاب الأعمال على ابرامها مع مخدومين مفردين أو مصانع مفردة ، وذلك وفقا لما أسفر عنه الاستفتاء الذى سبقت الاشارة اليه • وتعتبر الاتحادات العقود الجماعية أمرا مرغوبا فيه ، لأن مثل هذه العقود تحد من التنافس الذى قد يحدث على حساب العمال الأجراء ، ولأن عملية المساومة أبسط ، وتنطوى على قدر أقل من المتاعب • ويفضل معظم أصحاب الاعمال المساومة الفردية على المساومة عن طريق جماعة من أصحاب الأعمال ، لأنهم يؤمنون بأن الاحوال الخاصة بالشركات المفردة يجب أن تكون محل الاعتبار الاول • كما أن بعض موظفى الاتحادات يعتقدون أنهم يستطيعون بلوغ نتائج أفضل عن طريق المساومة مع الشركات الفردية • وفى الوقت ذاته يفضل بعض أصحاب الاعمال المساومة الجماعية اما لأنهم يريدون أن يتجنبوا منافسة المنشئات التى تدفع أجورا أقل ، أو لأنهم باعتبارهم شركات فردية ، يشعرون بأنهم فى موقف ضعيف ازاء الاتحادات القوية •

ولقد سئلت أغلبية ممثلى المؤسسات فىذلك الوقت فقالت انها تفضل المساومة مع موظفى الاتحاد المحلى على المساومة مع موظفى الاتحاد القومى . فحيثما تبرم اتفاقات عامة ، فان التفصيلات والاختلافات تترك عادة للهيئات المحلية أو المصانع الفردية .

وفى بعض الأحايين ، تكون المساومة الجماعية شاملة لمنطقة محلية فقط . ويحدث ذلك عادة حيث تكون السوق محلية بصفة أساسية ، كما هى الحال فى المصارف ، ومؤسسات التنظيف ، والبناء أو الطباعة ، وحيث يكون عدد المخدومين الصغار كبيرا . وقد انتشر هذا النوع من المساومة فى مناطق الساحل الغربى ، وفى صناعة الورق ، وبناء السفن ، وصيد السمك ، وحفظ الأطعمة وتعبئتها .

أما المساومة الشاملة للصناعات الواحدة ، فتشمل الصناعات الشاملة والصناعات الكبرى التى يسيطر عليها عدد قليل من المؤسسات الكبرى . ومن أمثلة المساومة على نطاق واسع ، ما حدث من مساومات مع عمال المناجم وعمال السكك الحديدية وصناع الخزف والزجاج وورق الجدران والمصاعد .

وهناك شىء قريب الشبه بالمساومة على النطاق الواسع ، يمارس فى الصناعات الكبرى ، حيث تحتل مؤسسة واحدة مركزا مسيطرا وتتولى الزعامة فى تحديد الأسعار وسياسة العمل . فعندما تفاوض عمال السيارات مع شركة جنرال موتورز قبل الاتصال بأى من صناع السيارات الآخرين ، أو عندما حاول عمال صناعة الصلب أن يحصلوا على مطالبهم من مصانع الصلب بالولايات المتحدة ، طبق مبدأ المساومة الجماعية الشاملة للصناعات الواحدة وأصبحت نتائج المساومة مثلا تحتذيه المؤسسات الاخرى فى مجال الصناعة الواحدة

أو فى مجال الصناعة بصفة عامة فى بعض الأحايين ٠

ولقد تعرضت المساومة الجماعية الشاملة للصناعات الواحدة لنقد عنيف بحجة أن فشل المساومة قد يؤدى الى وقف الانتاج فى صناعة معينة ، مما يؤدى الى خلق أزمة اقتصادية ، وعندئذ قد تضطر الحكومة الى فرض تسوية ، قد تكون فى بعض الأحايين فى مصلحة الاتحادات ولكنها قد تكون مخيبة لآمالهم فى أحايين أخرى ٠ ولقد انقسم زعماء العمال فى الاستفتاء الذى سبقت الاشارة اليه الى فريقين متساويين حيال المساومة الشاملة للصناعات الواحدة ، فبعضهم عضدها والبعض الآخر عارضها ٠ أما الذين عضدوها فكانت حجتهم أنها كفيلة بمنع المنافسة بين المخدومين على حساب العمال ٠ وأما الذين عارضوها ، فقد كانت حجتهم أنها تفتح أمام الحكومة مجال التدخل ٠

وتتبع بعض الاتحادات تقاليد خاصة ٠ فاتحاد عمال السكك الحديدية مثلا يتفاوض مع أصحاب الاعمال كجماعة ٠ وعندما يبت فى أمر المبدأ على هذا النحو ، فان الاتحاد يبرم عقودا فردية مع شركات السكك الحديدية المنفصلة ٠ ولا يمكن تحديد أسس وقواعد ثابتة للمساومة تتلاءم مع جميع الظروف ٠ فقد يقع ظلم اذا حرم القانون المساومة الجماعية الشاملة للصناعات الواحدة ٠ مثال ذلك ، ان هذا النوع من المساومة تقرر منذ أمد بعيد فى صناعة الملابس ولقى تحبيذا من أصحاب الأعمال والاتحادات على السواء ٠ ولهذا لم يقم عمال هذه الصناعة بأى اضراب عام شامل ٠

عملية المساومة :

يحرص قادة الاتحادات عادة على أن يتعرفوا على رغبات الأعضاء

حتى يعبروا بدقة عن هذه الرغبات قبل الدخول فى مساومات مع أصحاب الأعمال • وهم يلجأون فى سبيل ذلك الى وسائل مختلفة منها المناقشة فى الاجتماعات ، وعقد اجتماعات خاصة أو لجان ، واجراء استفتاءات • وتنشر الاتحادات مطبوعات تتضمن نتائج هذه المناقشات •

وقد تحاول الاتحادات الكبيرة أن تحصل على تأييد أعضائها والرأى العام بحملات النشر والاعلان قبل المفاوضات وأثنائها • وقد يعمد أصحاب الأعمال الى وسائل مماثلة ، مما يجعل من العسير على أحد الطرفين التراجع عن موقف سبق أن أعلن تمسكه به ، وبذلك تتلاشى مرونة المساومة • غير أن هذه الوسيلة تهيىء المجال لمناشدة العقل والاعتراف بمصلحة الجمهور ، على حين أن المفاوضات السرية قد تعبر أحيانا عن القوة النسبية ، وتبدو أحيانا أخرى بمثابة صدام بين الجانبين ضد مصلحة الجمهور •

وليست المساومة مجرد اجراء يلجأ اليه عند مناقشة ابرام عقد جديد أو اعتزام اجراء تعديلات جوهرية فقط ، فهذه المساومات تشمل أمورا عديدة مثل تحديد فئات الأجور للعمليات الجديدة ، ومستويات الانتاج ، والتغييرات البسيطة التى تطرأ على قواعد مقررة ، وبحث الشكاوى ضد رؤساء العمال أو المشرفين ، واجراءات الجزاءات أو الفصل ، وانشاء هيئات التحكيم عندما يتعذر الوصول الى اتفاق •

وتجرى مفاوضات المصنع المفرد بين موظفى الاتحاد المحلى (تؤيدهم لجنة من عمال المصنع) وصاحب المصنع ومديره أو مدير مستخدميه • وفى بعض الأحايين يستدعى موظفو الاتحاد القومى لمساعدة الفريقين فى الوصول الى تسوية • وفى حالات كثيرة ، يكون الحصول على

موافقتهم ضروريا للتأكد من عدم خرق القرارات التى يتم الوصول اليها سواء اشتركوا فى المفاوضات أو لم يشتركوا فيها · وعندما يصل المتفاوضون الى اتفاق ، فانه غالبا ما يطرح على أعضاء الاتحاد الذين يمسهم الاتفاق للتصويت عليه بالتأييد أو الرفض ·

أما فيما يتعلق بالمساومة الجماعية التى تشمل منطقة كاملة ، فان المفاوضات تتم بين المخدومين ممثلين فى لجنة يعاونها فى معظم الاحيان مستشار اقتصادى وقانونى ، وبين العمال ممثلين فى لجنة مشتركة أو مجلس اقليمى · وغالبا ما يستعينون أيضا ببعض الاخصائيين · ومن المرجح أن يشترك موظف الاتحاد القومى فى المساومات الجماعية ، وخاصة اذا كان الاقليم يشتمل على مؤسسات كثيرة تصلح القرارات التى تتخذ انموذجا تحتذيه فى حالات مشابهة ·

أما المساومات الشاملة للصناعات الواحدة ، فانها تتم بواسطة زعماء الاتحاد القومى · ولكن عملهم يخضع للدراسة والفحص بواسطة اللجان الفرعية التى تمثل مختلف المناطق أو الاقسام الفرعية الاخرى للصناعة · وتكفى موافقة هذه اللجان عادة لاجازة أحد الاتفاقات · وفى بعض الحالات يتطلب الأمر عرض الاتفاق للاقتراع عليه من جميع الأعضاء · فموظف الاتحاد أو اللجنة الذى يختار بالانتخاب العام ، لا يستطيع أن يقبل قرارا قد لا يحظى بالموافقة · كذلك لا يوافق أصحاب الأعمال على أى قرار الا بعد تأكدهم من أن الاتحادات موافقة عليه · غير أن قادة الاتحادات الموثوق بهم يستخدمون أحيانا نفوذهم لاقناع الاتحادات بقبول بعض القرارات وخاصة اذا رأوا أن هذه القرارات هى خير ما يمكن الحصول عليه خدمة لمصالح الصناعة والعمال على السواء ·

وتتطلب المساومة قدرا كبيرا من الذكاء وقوة الاقناع • وحينما تسود الثقة ويعرب الطرفان المتفاوضان عن احترام كل منهما للآخر. فان الخصومة لا تلبث أن تخف حدتها وتتحول الى جهد مخلص من جانب الطرفين للبحث عن حلول عادلة •

عوامل فى منازعات الأجور :

احتلت المطالبة برفع الأجور مركز الصدارة فى المساومات الجماعية خلال السنوات الاخيرة • ويدل الاحصاء الذى قامت به « مؤسسة القرن العشرين » ، على أن معظم الاتحادات تقريبا ترى أن ارتفاع تكاليف المعيشة هو أحد الأسباب الرئيسية الباعثة على المطالبة بزيادة الأجور • غير أن اتحادات أخرى لا ترى ثمة ضرورة لجعل الأجور مرتبطة بالتغيرات التى تطرأ على تكاليف المعيشة ، ويتخذ أصحاب الأعمال عادة هذا الموقف نفسه ، فقد دلت التجارب على أنه من الصعب أو المستحيل خفض الأجور حينما تنخفض تكاليف المعيشة • فاذا كان من المحتم دائما أن ترتفع الأجور وتنخفض دائما بنفس النسبة التى ترتفع وتنخفض بها أسعار السلع والخدمات التى يشتريها العمال ، فان مستوى معيشة العمال لن يتحسن أبدا • ومن هنا يرى معظم الامريكيين أن مستويات المعيشة يجب أن تستمر فى الارتفاع بصفة عامة سواء انخفضت تكاليف المعيشة أو ارتفعت •

ومن العوامل الاضافية التى تدخل فى المطالب الخاصة بالأجور ، المقارنة بين الاجور التى يحصل عليها المتذمرون وتلك التى تدفع فى أماكن أخرى ، وفى وظائف أو صناعات أخرى ، كذا الأجور التى

تدفع لأعضاء الاتحادات الاخرى • ورغم أن هذه المقارنات تستخدم دائما فى المناقشات الخاصة بالأجور ، الا أن كثيرا من الاتحادات لا يعتبرها فى الدرجة الأولى من الاهمية ، وبخاصة عندما يستوجب ارتفاع تكاليف المعيشة المطالبة برفع الأجور •

وهناك سبب آخر يبرر المطالبة بزيادة الأجور، هو تقدم الانتاج ـ أى زيادة الطاقة الانتاجية ـ فعندما ينتج عدد معين من العمال وحدات متزايدة فى وقت محدد ، فان الأجر الذى يدفعه صاحب العمل عن وحدة الانتاج يقل ، فى حين ان فئات الأجور عن الساعة تظل كما هى • ومع أن العمال الذين يعملون بنظام القطعة يفيدون آليا من زيادة الانتاج ، الا أن معظم النظم التى تحدد أجور العمل الثابت (أى العمال الذين لا يعملون بنظام القطعة) تميل الى الحيلولة دون رفع الأجور ، عن طريق منح العامل مكافأة تشجيعية اذا ما بلغ أقصى حد للانتاج فى ساعات العمل المقررة • ذلك أن الجزء الأكبر من زيادة الانتاج مرجعه الى استخدام آلات حديثة ووسائل جديدة أكثر من أن يكون مرجعه الى مزيد من الجهد يبذله العامل الفرد • ولكن مهما يكن من أمر ، فما دامت زيادة الانتاج تؤدى الى خفض التكاليف التى يدفعها صاحب العمل ، وتزيد من كمية السلع المنتجة التى سيستهلكها المستهلكون ، فان الاتحادات تؤمن بأنه من حق أعضائها أن يشتركوا فى الربح العام ، وذلك عن طريق حصولهم على أجور أعلى •

والأرباح سبب ذو أهمية نسبية فى حفز العمال على المطالبة بزيادة الاجور ، اذ أن العمال يعتقدون أن فى استطاعتهم الحصول على هذه الزيادة ، اذا علموا أن صاحب العمل يربح كثيرا •

وقد لوحظ أن ارتفاع تكاليف المعيشة فى الفترة الأخيرة كان العامل الأساسى الذى جعل ادارات المصانع تطرح موضوع زيادة

الاجور على بساط البحث · وعند تقـــرير مدى الزيادة ، فان ادارة المصنع تجرى مقارنة بين الأجور التى تدفعها لعمالها ، وبين الاجور فى المصانع الاخرى المماثلة ، كما أنها تفكر أيضا فى المبـــالغ التى تستطيع دفعها · ومن الطبيعى أن آخر ما تفكر فيه الشركات هو تأثير زيادة الأجور على سعر السلع المنتجة · أما العامل الأقل أهميـــة بالنسبة لادارات الشركات (وفقا للبحث الذى قامت به مؤســسة القرن العشرين) فهو قوة الاتحاد أو التهديد بالاضراب ، وتغيير طاقة الانتاج · ومن التقاليـد المتبعة فى ادارات الشركات ، دفع الأجور بالفئات السائدة فى السوق مثلما تدفع ثمن المواد اللازمة لانتـــاج السلع ، مع الاحتفاظ بحق تقرير كيفية توزيع الأرباح الناتجة عن التحسين الفنى أو استخدام وسائل أفضل فى الانتاج ، وتقسيم هذه الارباح بين توسيع نطاق المصنع أو العمل على خفض الأسعار كوسيلة من وسائل الترويج ·

غير أن القول بأن أصحاب الاعمال والاتحادات يعلقون أهمية عظمى على ارتفاع تكاليف المعيشة باعتبارها سبب زيادة الأجور ، لا يعنى أن الجانبين يتفقان مقدما على مدى ما يجب أن تكون عليه هذه الزيادة فى الاجور · ففى العادة ، يرغب كل فريق منهم فى أن يبنى مقياس الزيادة فى الأجور وتكاليف المعيشة على ما بلغه معدل الاثنين فى سنة بما يتفق مع مصالحه · مثال ذلك ، أن العمال ربحوا مزيدا من القررة الشرائية للأجور اذا قارنا الوقت الحاضر بســـنة ١٩٤١ · ولـكنهم خسروا أو ربحوا قليلا ، اذا كانت هــذه المقارنة بســـــنة ١٩٤٥ · وبالمثل ، تختلف وجهات النظر حول الطريقة المثلى لقياس الأجور وحول دلالة الأرباح كعلامة على القـــدرة على دفع الزيادة المطلوب ادخالها على الأجور ·

عندما يلوح الخلاف :

تنتهى المفاوضات عادة بالاتفاق بين الطرفين دون أن يتدخل فى المفاوضات طرف ثالث • أما حينما لا تسفر المفاوضات عن أى نجاح مما قد يؤدى الى قيام اضرابات أو توقف المصانع عن العمل ، فان طرفا ثالثا يتدخل فى الامر • ولذلك أنشأت الحكومة الاتحادية وحكومات الولايات لجانا للصلح يتولى الأمر فيها اخصائيون فى هذا الفن ، ويمكن الالتجاء الى هذه اللجان اذا وافق طرفا النزاع على ذلك • ولقد أنشأت حكومة الاتحاد لجنة التحكيم القومية فى عام ١٩٣٤ لعلاج منازعات عمال السكك الحديدية • وفى استطاعة لجان التحكيم والصلح التدخل فى أية منازعات أخرى تؤثر على التجارة الداخلية بموجب قانون « تافت ـ هارتلى » • ولقد نجحت هذه اللجان عام ١٩٤٨ ـ ١٩٤٩ فى حل تسعة أعشار حوالى ١٥٫٠٠٠ قضية اشتركت فى فحصها ، عدا قضايا أخرى سويت وديا بمعرفة الطرفين المتنازعين ، أو بمعرفة لجنة علاقات العمل القومية ـ التى لا تعالج المنازعات على الاجور وساعات العمل وشروطه ، وانما تعالج المنازعات التى تتعلق بطرق مزاولة المساومة الجماعية ـ أو طبقا للعرف • أما نسبة القضايا التى انتهت بالفشل رغم تدخل لجان التحكيم والصلح ، فلم تتجاوز ٥ ٪ •

واذا فشل الطرفان فى تسوية نزاعهما وديا ، فانهما كثيرا ما يقبلان الوساطة • والوساطة معناها رفع موضوع النزاع الى وسيط أو لجنة وساطة • وبينما يحاول المحكم أو المصلح أن يحقق الاتفاق ، فان الوسيط يصدر ، بناء على قبول الطرفين ، قرارا يتعلق بموضوعات النزاع التى لا يستطيع الطرفان الاتفاق عليها • غير أن

زعماء الاتحادات وادارات الشركات تفضل دائما الوصول الى اتفاق على أن تعهد بمنازعاتها الى أشخاص غرباء • أما اذا بدا انه من المتعذر الوصول الى اتفاق عند التفاوض فى أمر من الأمور ، فان أصحاب الاعمال يفضلون الالتجاء الى الوساطة ، وان كانت معظم ادارات الشركات تعارض فى ذلك •

وكثيرا ما يوافق الطرفان المتنازعان على الوساطة فى أنواع محددة من الموضوعات ، ولكنهما لا يوافقان عليها فى جميع الأمور • مثال ذلك ، قد يقبل زعماء الاتحادات ــ فيما عدا أقلية منهم ــ الوساطة فى المنازعات الصغيرة على الأجور ، ولكن أغلبهم لا يوافق على الوساطة فى المسائل المتعلقة بادارات الاتحادات الداخلية • وقد دل الاستفتاء الذى أجراه « معهد القرن العشرين » على أن ٣ فقط من ٥٠ زعيما من زعماء الاتحادات (وهؤلاء يمثلون ٢ ٠/٠ فقط من أعضاء الاتحادات التى شملها الاستفتاء) لا يقبلون الوساطة فى أى خلاف أو نزاع • ومن الناحية الأخرى تبين أن ٣٠ ادارة شركة من ٨٧ ادارة لا تحبذ الوساطة فى أى نزاع ينشأ عن المفاوضات على عقد جديد • وفى العادة تفوز الاتحادات ببعض المزايا عن طريق الوساطة ولكن يندر أن تحصل على كل ما تطالب به •

كذلك استخدمت حكومة الاتحاد لجانا أسمتها « لجان البحث عن الحقائق » لمحاولة فض المنازعات التى لا يمكن فضها بأية طريقة أخرى • ومثل هذه اللجان تدرس الحقائق وتبحث حجج الفريقين ، وتقدم تقريرا قد يؤثر فى الرأى العام ويضغط على المتنازعين فيحملهم على الاتفاق على أساس عادل • غير أن مثل هذه اللجان ــ شأنها فى ذلك شأن أية وسيلة أخرى لفض المنازعات ــ لا تحرز نجاحا ملحوظا

الا عندما تلتقى النتائج التى تنتهى اليها مع وجهـات نظر الطرفين المتنازعين ٠

عندما يحدث نزاع صناعى :

عندما تفشل جميع الجهود الودية فى الوصـــول الى اتفاق ، قد يؤدى ذلك الى توقف فى الانتاج بسـبب اضراب العمال عن العمـل أو اغلاق المصنع ٠ ويحدث أحيانا ـ وكان ذلك أكثر حدوثا فى الماضى منه الآن ـ أن يفعل صاحب العمل ما يشـاء وهو يعلم أن ذلك قد يؤدى الى حدوث اضراب ٠ فبعض الشركات تحاول اضعاف الاتحادات عن طريق تحطيم روحها المعنوية ٠ ولكن هذه الحالات نادرة الحدوث الآن ، لأن الشركة التى لا تبالى بالاضراب تخسر الشىء الكثير وتدفع الثمن غاليا ٠

وقد يكون الاضراب نتيجة لظلم أو عدة مظالم مجتمعة ٠ واكثر هذه المظالم حدوثا هى تلك التى يكون أساسها الاجور وساعات العمل وشروطه، وفى بعض الاحايين تستخدم الاضرابات لتحقيق تنظيم العمال الذين لم ينظموا بعـد ، أو لتوسيع نطاق النظـام القائم ٠ ولقـد كانت الاضرابات المتعلقة بهذه المسألة شائعة فى العقـد الثالث من هـذا القرن ٠ أما الاضرابات المتعلقة بتنازع الاختصاص ، فهى التى تحدث عند ما يتنازع اتحادان مختلفـان على حق الاختصـاص فيما يتعلق بالوظائف المتماثلة ٠ ولكن هذه الاضرابات قليلة نسبيا ، لانها تلقى استهجانا من الحركة العمالية بصفة عامة ، كما يستهجنها أصـحاب الاعمال والرأى العام ٠ أما اضرابات ابداء العطف ، فهى الاضرابات التى تحدث لمساعدة اتحاد آخر ، ويقوم بها عادة أعضاء الاتحـادات

التى لا توجد بينها وبين مخدوميها أية منازعات ٠ وهـذه الاضرابات نادرة الحدوث الآن ٠

ولقد كانت اضرابات العمال ـ سواء أكانوا منظمين أو غير منظمين ـ تحدث بشكل غير منتظم منذ عام ١٧٧٦ على الاقل ٠ وكانت الاضرابات تزداد فى فترات ارتفاع الاسعار أو خلال السنوات التى تنشط الاتحادات فيها بغية توسيع نطاق المساومة الجماعية ٠

وهناك اعتقاد شائع بأن نسبة خطورة الاضرابات زادت بزيادة نمو الاتحادات ٠ وليست هناك أدلة تؤيد هذا الاعتقاد ٠ ففى خلال الحرب العالمية الثانية ، كان معظم الاضرابات غير مؤيد من جانب الاتحادات، بل لقد بذل زعماء الاتحادات قصارى جهدهم لمنع هـذه الاضرابات وانهائها عند وقوعها ٠ وفى عامى ١٩٤٣ و١٩٤٤ كان متوسط فترة الاضراب أقل من ستة أيام ٠ ولقد أصبحت الاضرابات أكثر خطورة عند ما استمرت الحرب ، فقد بلغ عدد مرات التوقف عن العمل خلال الحرب ٥١ مرة شمل كل توقف منها ١٠٫٠٠٠ عامل أو أكثر ٠ وكان أكثرها حدوثا وتأثيرا بين عمال المناجم ، حيث ضاع أكثر من ٤ ٠/٠ من وقت العمل هباء فى سنة ١٩٤٣ و٣ ٠/٠ فى سنة ١٩٤٥ ٠ أما فى صناعة المطاط ، فقد ضاع ٢٫٥ ٠/٠ من وقت العمل فى سنة ١٩٤٥ ٠

وحدثت اضرابات أكثر خطورة فى عام ١٩٤٦ ، وهى سنة التحول من الصناعة الحربية الى الصناعة المدنية ٠ وعلى الرغم من أن عددمرات التوقف عن العمل لم يزد عن عددها ابان الحرب ، الا أنها شملت اعدادا أكبر من العمال ، واستمرت فترات أطول ، اذ ضاع حوالى ١٫٥ ٠/٠

من مجموع وقت العمل المحتمل طوال العام بسبب اضرابات عام ١٩٤٦ . وقد تبدو هذه النسبة ضئيلة بالنسبة لشخص يفترض أن أعضاء الاتحاد ينفقون جزءا كبيرا من وقتهم فى الاضراب . ومع ذلك فان هذه النسبة من أكبر النسب التى عرفت فى أمريكا حتى الآن. وفى عام ١٩٤٧ كانت نسبة الوقت الضائع من ساعات العمل بسبب التوقف عن العمل ٤١ر٠ ٠/٠ وفى عام ١٩٤٨ كانت النسبة ٣٧ر٠ ٠/٠ وفى عام ١٩٤٩ كانت النسبة ٥٩ر٠ ٠/٠ وفى عام ١٩٥٠ بلغت ٤٤ر٠ ٠/٠.

أما الصناعات الوحيدة التى ضاع من وقتها أكثر من ١ ٠/٠ ، فهى صناعة أدوات النقل فى عامى ١٩٤٧ و١٩٥٠ ، وصناعات المعادن الاولية ومنتجات المطاط فى سنة ١٩٤٩ ، وصناعة الاطعمة فى عام ١٩٤٨ ، وصناعة منتجات البترول والفحم فى عامى ١٩٤٨ و١٩٥٠، وصناعة الآلات غير الكهربائية فى عام ١٩٥٠ . وكان أشدها تأثرا بالاضرابات صناعة استخراج الفحم من المناجم . فتلك هى الصناعة التى تفقد عادة وقت عمل أكثر بسبب الاضرابات .

الاضرابات بعد الحروب العالمية :

فى الفترة المحصورة بين عامى ١٩١٩ و١٩٢١ (وهى السنوات الثلاث التى أعقبت الحرب العالمية الأولى) كانت نسبة العمال المأجورين وأعضاء الاتحادات التى اشتركت فى اضرابات ، أعلى منها فى السنوات المحصورة بين عامى ١٩٤٦ و١٩٤٨ (وهى السنوات الثلاث التى أعقبت الحرب العالمية الثانية) . وفى عام ١٩٢٩ ، عند ما كان التحول من الصناعات الحربية الى الصناعات المدنية قائما على قدم وساق عقب

الحرب العالمية الأولى ، اشترك فى الاضرابات ٢ر٤ مليون عامل أو ٨ر٢٠ ٠/٠ من العمال المشتغلين (بزيادة ٥ ٠/٠) من المجموع الكلى لاعضاء الاتحادات ٠ هذا مقابل ٦ر٤ مليون مضرب عن العمل أو ٥ر١٤ ٠/٠ من مجموع العمال المشتغلين و٧ر٣٠ ٠/٠ من مجموع أعضاء الاتحادات فى عام ١٩٤٦ ٠

وكانت أفضل النتائج هى تلك التى حققها اتحاد الصناعات المتحدة بعد الحرب العالمية الثانية ، حيث فقد أقل من ١٠/١ من ١ ٠/٠ من الوقت فى المنازعات فى كل عام من الاعوام الاربعة فيما بين ١٩٤٧ و١٩٥٠ فى صناعات الدخان والطباعة والنشر والصناعات الاخرى التى ظلت تمارس المساومة الجماعية منذ أحقاب طويلة ٠ أما فى صناعتى الدخان والطباعة فقد كان الوقت الضائع أقل من ١٠/٢ من ١ ٠/٠ فى ثلاثة أو أربعة أعوام ٠ كذلك لم تفقد صناعة الورق وصناعات المنتجات المتحدة نسبة تذكر من الوقت ٠

ولا يمكن قياس التأثير الكامل للاضرابات بعدد الرجال المضربين أو بالنسبة المئوية للوقت المفقود ، فان الاضراب المستمر لفترة طويلة فى صناعة أساسية هامة قد يحدث اضطرابا فى الانتاج فى صناعة أخرى عن طريق خفض تدفق المواد أو القوة أو وسائل النقل ٠

محاولات لحسم الاضرابات :

ويمكن وقف الاضرابات عن طريق حسمها بأية وسيلة من الوسائل التى تستعمل عادة لوقفها مثل استئناف المفاوضات ، أو التحكيم ،

أو الوساطة • وغالبا ما تكون الوساطة ضرورية لجمع الفريقين معـا بعد بدء الاضراب • ومن الناحية الاخرى ، فان الوساطة قلما تنجح فى حسم نزاع مكشوف سببه الاختلاف على موضوعات هامة بالنسبة للطرفين •

وليس هناك أى ضمان بأن الطرفين المتنازعين سوف يقبلان حكم الوسيط • وقد يلجأ الطرفان المتنازعان الى الوساطة اذا تبين لهما أن أى حكم قد يصدره الوسيط أفضل من الخسائر التى تنجم عن الاضراب •

وقد حدث مرة بعد أخرى ، عند ما أثير الرأى العام بسبب منازعات ضارة بالصناعة ، أن اقترح البعض اصدار قانون يوجب الوسـاطة الاجبارية • الا أن الملاحظ أن العمال وأصـحاب الاعمال يعارضـون بشدة ارغام الحكومة لهم على قبول الوساطة أو تنفيذ القرارات التى يصدرها الوسيط • ولا يجد الخبراء فى هذا الموضوع أية مبادىء واضحة عادلة يستطيع الوسطاء أن يبنوا عليها قراراتهم فى مسائل معقدة مثل الأجور اللهم الا اذا كانت هناك ظروف اضطرارية كالحرب أو ما شابهها من الطوارىء القومية •

ومن غير المحتمل أن يحدث منع الاضراب فى ظروف معينة ولاغراض معينة أيضا أثره ، ما لم يقترن بالقدرة على اقناع العمال بالبقاء فى أعمالهم بمحض ارادتهم • اذ ليس فى الامكان ارغام العمال على العمل عند مخدوم معين ، اذا كانوا لا يرغبون فى ذلك • كما ان ارغامهم على العمل يستلزم تعبئة موارد الدولة ووسائلها البوليسية وربما الالتجاء الى العمل الاجبارى !

غير أن استيلاء الحكومة على الصناعات اجراء لا يملك سوى رئيس الجمهورية حق استخدامه بموجب السلطات الممنوحة له أثنـاء الحرب لمنع الاضراب • فاذا كان طارىء الحرب واضحا ، فان الطرفين يوافقان عادة على الاستمرار فى العمل تحت اشراف الحكومة لمدة محدودة من الزمن • الا أنه من المفهوم ان النزاع يعلق فى مثل هذه الاحوال ، على أن يحسم الأمر بالطرق العادية عنـــدما ينتهى اشراف الحكومة على المؤسسة • ومع أن استيلاء الحكومة قد يؤدى الى استمرار العمل فى المؤسسة فى وقت الطوارىء ، الا انه ليس وسـيلة لحسم المنازعات التى تؤدى الى الاضراب •

ويقضى قانون « تافت ــ هـارتلى » بضرورة البت فى التهـديد بالاضراب أو الاضراب الذى يؤثر على صحة الشعب أو سلامته بوساطة محاكم الدولة خلال « فترة تهدئة » مدتها ثمانون يوما • والمفروض أن تعمد لجنة البحث عن الحقائق الى فحص الموضوع وتقديم تقريرها عنه خلال تلك الفترة ، وفى نهـاية الثمانين يوما ، يصـدر الحـكم أوتوماتيكيا• وعلى الرغم من ان هذا النص طبق مرات عديدة، وفرضت غرامات ثقيلة على أولئك الذين خالفوا الأوامر ، فان ذلك الاجـراء فشل كثيرا فى حسم موضوعات النزاع بعد انتهاء أمد «فترة التهدئة »

هذا ، ولم تكتشف بعد وسيلة حسنة لفض المنازعات الصناعية فقد فشلت جميع الوسائل فى تحقيق اتفاق جوهرى اللهم الا على أساس المساومة الجماعية • فالمساومة الجماعية أفضل من غيرها فى جملتها • ولقد أدى نجاحها الملحوظ فى مناسبات عديدة الى انتعاش الأمل فى أن يقل الاحتـكاك بين الفريقين المتنازعـين كلما تعلمت الاتحادات وادارات المصانع التى لم تجربها كثيرا ، مدى فائدتها •

الاتفاق الجماعى :

تؤدى المساومة الجماعية الناجحة الى اتفاق قد يكون شفويا أحيانا، ولكنه يكون كتابيا فى العادة ، وكثيرا ما يطلق على هذا الاتفاق اسم « عقد » ولكنه يختلف عن عقد العمل ، ولعله أقرب الى تعهد منه الى عقد · فبمقتضاه يوافق الطرفان على المحافظة على العلاقات السلمية التى تؤدى الى استمرار الاتفاق ، ويحددان الالتزامات التى يتحتم على كل فريق أن يلتزم بها كوسيلة لتحقيق هذه الغاية · أما وسيلة تنفيذ هذا العقد ، أو الجزاء الذى يفرض عقابا لمن يخرقه فانها لا تحدد فى هذا الاتفاق ، اذ ليس من المعقول أن ينص الاتفاق على انه من حق العمال الامتناع عن العمل ، أو على انه من حق صاحب العمل غلق المصنع كوسيلة من وسائل العقاب · ذلك ان الثقة هى العامل الاكثر أهمية · والثابت ان كل طرف من الطرفين المتنازعين يحترم التزاماته ويوفى بها ·

وتكون مدة الاتفاق سنة فى العادة ، ولكن كثيرا من الاتفاقات تكون مدتها سنتان وربما أكثر ، ويفضل كل من العمال واصحاب الاعمال العقود ذات الامد الاطول فى الظروف الاكثر استقرارا ، الا انه كلما طال أمد العقد ، احتوى على نصوص تجيز تعديل الأجور أو الشروط الاخرى أثناء مدة سريانه ·

محتويات الاتفاقية :

تختلف الاتفاقيات التى تعقد بين الاتحادات وأصحاب الاعمال اختلافا كبيرا فى التفصيلات تبعا لطبيعة الحالة وظروف الصناعة ·

الا أن هناك خصائص معينة للاتفاقات أصبحت ثابتة ويندر ألا توجد فى أغلبية الاتفاقات ·

فجميع الاتفاقات تقريبا تشمل جميع المستخدمين الصالحين لعضوية الاتحاد سواء أكانوا أعضاء فيه أم لم ينضموا اليه بعد ·

وتشتمل اتفاقات كثيرة على شروط لتأمين الاتحاد كتفضيل أعضاء اتحاد معين عند الاستخدام اذا أمكن الحصول على موظف صالح من بين أعضاء الاتحاد · وينص كثير من الاتفاقات على قيام المخدوم باستقطاع اشتراك أعضاء الاتحاد من أجورهم أو مرتباتهم وتسليمها للاتحاد · وهذا النص يقوى الاتحاد ماليا ويساعد على تنفيذ النصوص الخاصة بسلامة الاتحاد ·

وتحرم جميع الاتفاقات تقريبا أو تحد من استخدام التوقف عن العمل طوال مدة العقد ، وتحدد التزامات الاتحاد لتنفيذ هذا النص ـ فيما عدا استثناءات محدودة ـ ولا تعتبر الاتحادات مسئولة عادة عن الاضرابات غير المصرح بها ·

ويحدد كثير من العقود الحقوق التى يحتفظ بها أصحاب الاعمال مثل الاستخدام والفصل ، والسيطرة على الانتاج ، وسياسات العمل، وتشمل حقوق الاتحاد أمورا مثل النصوص الخاصة بالأمن ، والغاء التفرقة فى نشاط الاتحاد فيما يتعلق بالجنسية أو الجنس أو العقيدة ·

وتوجد دائما فى العقود فقرة تتعلق بالأجور ، وأحيانا تحدد هذه الفقرة الحد الأدنى الاساسى للاجور ، وأحيانا أخرى تحدد زيادات معينة على الفئات السابقة · كذلك يتضمن الاتفاق أحيانا جدولا

معقدا شاملا للاجور • وينص فى بعض الاحوال على جواز اعادة النظر فى موضوع الاجور خلال فترة سريان الاتفاق •

وتحدد ساعات العمل عادة بثمان ساعات فى اليوم ، وفى مناسبات أقل تحدد بأربعين ساعة فى الاسبوع • وينص قانون الاتحاد على أن فئات ساعات العمل الاضافية يجب أن تدفع عن الساعات التى تزيد على ٤٠ ساعة أسبوعيا ، ويحتوى كثير من العقود على هذه الفئات • أما النوبات الليلية فتدفع عنها عادة فئات أعلى من الاجور •

وتكاد جميع العقود تحدد العطلات التى يجب منحها ، وهناك ميل متزايد الى اضافة عطلات أخرى بأجر •

ولقد أصبح النص على فقرات خاصة بتأمين رفاهية العامل ومساعدته فى حالات الموت والمرض وما شابهها أكثر الآن من ذى قبل ولو أن ذلك لا يسجل فى العقود •

وهناك نصوص أخرى تتعلق بالاجراءات التى تتبع فى حالة وقف المستخدمين واعادة استخدامهم وتأمينهم ضد الفصل التعسفى وكيفية التظلم وتحديد علاقة الاقدمية بالترقى ، واجراءات بحث الشكاوى ، والالتجاء الى الوساطة لفض المنازعات التى تنشأ عن الخلاف على تفسير نصوص العقد •

وفى هذا المقام تستخدم الوساطة على نطاق واسع فى المساومة الجماعية ، وتعتبر الوسيلة الاكثر شرعية من جانب أصحاب الاعمال والاتحادات •• وفى بعض الاحايين يستدعى الوسطاء لفض المنازعات المتعلقة بالتأديب والفصل أو أى نزاع آخر قد ينشأ اثناء سريان

العقد • والسوابق التى تقرر على هذا النحو قد تمكن أصحاب الاعمال والاتحاد من البت فى الحالات المماثلة التى تطرأ مستقبلا بغير الالتجاء الى الوساطة ، وذلك عن طريق وضع نوع من « القانون المشترك » للصناعة أو المصنع •

ومع أن علاقة المساومة الجماعية بين المخدوم والاتحاد قد تبدأ بمشاجرة وتنتهى باتفاق ، الا أن العلاقات تتطور فيما بعد الى علاقة تشبه علاقة المواطنين بالدولة •• فيتكون القانون الاساسى (أو الدستور) من الاتفاق والتقاليد التى تنشأ عنه • ومع أن أصحاب العمل هم الجهة المنفذة للعقد ، فان قوة التنفيذ التى تمنح لها يحددها مندوبو الشعب (العمال والمستخدمون) • وتتم المحافظة على الأمن والعدالة بوساطة تقرير الحقوق والواجبات فى حالات معينة عن طريق عملية تشريعية ديمقراطية منصفة •

الفصل الخامس

قوانين تنظيم الاستخدام

هل يمكن النظر الى « سوق العمل » على النحو الذى صورت به النظرية الاقتصادية التقليدية سوق سلعة كالقمح مثلا بأنه مكان يلتقى فيه مشترون وبائعون كثيرون ٠٠ مشترون يتنافسون فى الحصول على السلعة ٠٠٠ وبائعون كثيرون يتنافسون فى التخلص مما يعرضونه للبيع ؟ وهل يمكن اخضاع « سوق العمل » لنفس الاعتبارات التى يخضع لها « سوق الانتاج » بحيث يعرف كل مشتر لكمية أو وحدة من الانتاج ما يدفعه ثمنا لها ؟ ٠٠ وهل يمكن اعتبار « سوق العمل » سوقا حرة ترتفع فيها الاسعار وتنخفض استجابة للعرض والطلب ولا تتأثر الا قليلا بالاعتبارات الاخرى ؟

●

الثابت أن العرض والطلب يؤثران بعض الشىء فى الأجور التى تدفع للعمل ، ولكن « سوق العمل » تختلف تماما عن سوق السلعة التى صورتها النظرية الكلاسيكية ٠ فأولا ، ليس العمل سلعة ، ولقد أكد الناطقون بلسان العمال هذه الحقيقة ، ومعنى هذا القول أن المخدومين لا يشترون أو يبيعون عمالا ، كما لو كانوا أردبا من القمح - اللهم الا فى ظل نظام يسوده الرق ، وهو نظام لم يوجد فى أى مكان

بالولايات المتحدة منذ حوالى مائة عام • فالعامل هو نفسه البائع والمشترى فى وقت واحد •

وما يبيعه العامل ويشتريه صاحب العمل يتكون من خدمات • ولا يقدم صاحب العمل عادة أية ضمانات « للكمية » التى سيشتريها بمصطلحات من الساعات ووحدات العمل الاخرى ، كذلك لا يقدم العامل أية ضمانات لكمية العمل التى سيبيعها • فصاحب العمل الذى يجد لديه « فائضا » من « خدمات العمال » لا يستطيع بيع فائضه هذا الى شخص آخر ، لان العمل ليس موضع تجارة كالقمح مثلا •• كما انه ليست هناك مستويات واضحة للنوع أو الكم فيما يتعلق بما يشترى ويباع • فالانسان لا يأتى الى « سوق العمل »ليقدم عرضا بأن يدفع ١٠٠٠ ريال مقابل ألف ساعة عمل !

ومن هنا فان الصفقة التى تبرم بين العامل الفرد وصاحب العمل الفرد ، من حيث انها صفقة ، تؤدى الى نشوء علاقة بين شخصين يؤثر كل منهما فى رفاهية الآخر وحياته تأثيرا قويا • وهذه العلاقة فى ذاتها عبارة عن عقد ، وان ندر أن يكون عقدا قانونيا مسجلا على الورق • ويكون هذا العقد عادة قابلا للفسخ بارادة أحد الطرفين بعد مهلة انذار قصيرة • كما ان هذه العلاقة ـ كأية علاقات شخصية أخرى مثل علاقات الاسرة أو الشركة فى العمل ـ ينظمها القانون من نواح مختلفة • ولقد وضعت هذه التنظيمات القانونية لمصلحة العدالة فيما يتعلق بالطرفين المختصين ولمصلحة المجتمع بصفة عامة• وهى تكون جزءا كبيرا مما هو معروف باسم « تنظيم سوق العمل »•

وتحدد بعض مبادىء القانون القواعد الأساسية للاستمرار فى

المساومة الجماعية ـ أى المساومة بين جماعة منظمة من العمال ومخدوم واحد أو عدة مخدومين ـ وهناك قوانين أخرى تنظم أحوال الاستخدام وشروطه ، سواء أكان العمال الذين تطبق عليهم خاضعين للمساومة الجماعية أو غير خاضعين لها • وهذه القوانين تحدد الحد الأدنى للاجور والحد الاقصى لساعات العمل ، أو تطبق بصفة محددة على استخدام أولئك الذين يحتاجون الى حماية خاصة مثل النساء والأحداث •

القوانين التى تحكم المساومة الجماعية :

توجد ثلاثة قوانين كبرى من قوانين الدولة تتحكم فى المساومة الجماعية فى وقت السلام •

وأول قانون منها وضع موضع التنفيذ ، هو قانون عمال السكك الحديدية الذى صدر سنة ١٩٢٦ وعدل فى سنة ١٩٣٤ • وهو قانون يضمن حق عمال السكك الحديدية فى المساومة الجماعية ويحرم على العمال وأصحاب الأعمال على السواء أن يتدخل أحدهما فى حق الآخر فى التمتع بحرية اختيار ممثلين له لهذا الغرض • وتتولى لجنة وساطة أهلية الحكم بشرعية اختيار المثلين ، وتحاول فض المنازعات التى قد تنشأ خلال عملية المساومة • أما النزاع الذى لا يمكن فضه بالاتفاق ، فيمكن ـ اذا رغب الطرفان ـ أن يحال على لجنة السكك الحديدية الأهلية للتنسيق لتتولى التحكيم فيه ، ولا يكون قبول التحكيم اجباريا عندما ينشأ نزاع أثناء المفاوضات التى تجرى بشأن عقد جديد ، ولكن الخلافات التى تنشأ عن تفسير عقد قائم يجب أن تحال للتحكيم • وعندما يحال موضوع من هذا الطراز للتحكيم ، فان قرار المحكمين يكون نهائيا ، ويجب أن يقبله الطرفان •

فاذا لم يبت فى النزاع ، ولاح خطر الاضراب عن العمل ، فان الاضراب يصبح محرما الى أن يعين الرئيس «لجنة للبحث عن الحقائق» تقوم ببحث النزاع وتقديم تقرير عنه • ولكن القانون لا يحرم الاضراب أو غلق المصنع بعد أن تقدم « لجنة البحث عن الحقائق » تقريرها ، كما أنه لا يحتوى على نصوص تحدد طرق معالجة مثل هذا الاضراب • والمفروض بطبيعة الحال أن أى اجراء يتخذه رئيس الجمهورية أو الكونجرس ضد الجانب الذى لا تؤيده اللجنة ، يجب أن يحظى بموافقة الشعب •

أما القانون الثانى ، فهو قانون « نوريس ـ لاجارديا » الصادر فى سنة ١٩٣٢ • وهو قانون يحرم على محاكم الدولة اصدار أوامر فى منازعات العمل فيما يتعلق بساعات العمل والأجور أو أحوال العمل • كما أنه يجرد من قوة الالزام كل عقد استخدام يلزم العامل ـ كشرط للاحتفاظ بعمله ـ بألا ينضم الى اتحاد • وقبل صدور القانون ، كان الباحثون عن العمل يرغمون أحيانا على التوقيع على مثل هذه العقود حتى يحصلوا على العمل • وكان فى الامكان محاكمة الاتحاد أو منظمة العمل اللذين يعمدان الى اقناع عامل وقع على مثل هذا العقد بالانضمام اليهما ، بتهمة التحريض على خرق عقد • كما كان فى استطاعة المحكمة أن تحكم بوقف نشاط مثل هذا الاتحاد أو المنظمة • ومن ثم كان هذا العقد الالزامى سلاحا قانونيا قاطعا يستطيع أصحاب الأعمال أن يتدخلوا بمقتضاه فى عضوية الاتحاد الاختيارية •

وأما القانون الثالث ، فهو « قانون علاقات العمال وأصحاب الأعمال » الصادر فى سنة ١٩٤٧ (قانون تافت ـ هارتلى) الذى

حل محل قانون « واجنر » الصادر فى سنة ١٩٣٥ · وتتـولى تنفيذه لجنة أهلية لعلاقات العمل مهمتها فحص الشكاوى واجراء الانتخابات لتقرير الكيفية التى يرغب العمال فى أن يمثلوا بمقتضاها ، واصدار الأوامر بوقف الاعمال التى ترى أنهـا تنطوى على خـرق للقانون · ولا تتخذ هذه اللجنة أية قرارات فيما يتعلق بالمنازعات التى تنشـأ بسبب المساومة الجماعية ، ولكنها تنظم فقط عملية المساومة نفسها · هذا بالاضافة الى « لجنة وساطة وصلح » حلت محل لجنة مماثلة سابقة كانت تابعة لمصلحة العمل ، واعداد لجان للبحث عن الحقائق مماثلة لتلك التى نص عليها قانون عمال السكك الحديدية ·

وتملك محاكم الدولة سلطة فحص القرارات التى تتخذها الجهات الادارية طبقا لقانون عمال السكك الحديدية وقانون علاقات العمال وأصحاب الأعمال ، وتنفيذ القرارات بموجب أمر يصدر من المحكمة ·

ولكثير من الولايات قوانينها الخاصة بشئون علاقات العمل بين الأشخاص الذين يعملون فى التجارة بداخل الولاية · ولهـذا لا يخضعون لقانون الحكومة الاتحادية · وللولايات عادة لجان صلح ، ولكثير منها قوانين شبيهة بقانون « نوريس ـ لاجارديا » وتوجد فى بعض الولايات التى لم ينظم العمل فيها تنظيماً حسنا ، قوانين تحد بشكل أو بآخر ، من نصوص قانون « تافت ـ هارتلى » ·

قوانين الدولة لتنظيم ساعات العمل والأجور :

ظل العمال أجيالا طويلة يطالبون بوضع قوانين لخفض ساعات العمل التى كانت مفرطة فى الطول ، ولمنع استخدام الأحداث فى العمل

بأجر • وفيما بعد ، قامت حركة لمنع دفع أجور أقل من حد أدنى معين•

ولقد اشتدت المطالبة باصدار مثل هذه القوانين قبل الحرب الاهلية فى الولايات الصناعية بالشمال • وكانت المطالبة ضعيفة أول الأمر، الا أن القوانين لم تلبث أن دعمتها فيما بعد • وأحرز العمل نجاحا واسعا بعض الشيء على نطاق أهلى عقب الحرب الأهلية ، حينما صدر قانون حددت بمقتضاه ساعات العمل بثمان ساعات يوميا فى مصانع مؤسسات الأعمال التى تتعاقد مع الحكومة على توريد احتياجاتها من السلع • ولما لم تكن نفقات الحكومة الاتحادية كبيرة نسبيا فى ذلك الحين ، فان هذا القانون لم يؤثر فى جزء كبير من القوة العاملة ، الى أن وقعت الحرب العالمية الأولى • ومع أن نصوص القانون كانت تجيز وقف العمل به أثناء الحرب ، فان الحكومة كانت فى معظم الحالات تطالب العمال بالعمل مدة الساعات التى نص عليها القانون (٨ ساعات) ، مع دفع أجر اضافى عن الساعات الزائدة خلال الفترة من ربيع سنة ١٩١٨ الى خريف سنة ١٩١٩ • ونظرا لاشتداد « الطلب » الحربى على المؤن والامدادات الأخرى ، فقد تمثل التأثير الذى نجم عن ذلك فى توسيع نطاق قبول أصحاب الأعمال لمبدأ جعل يوم العمل مقصورا على ثمان ساعات بدلا من عشر ساعات• أما الشكل الحالى لهذا القانون فهو قانون العقود الفردية العامة (١٩٣٦) الذى يحتم تنفيذ مستويات العمل المنصوص عليها •

قانون مستويات العمل العادلة :

لم تقرر الحكومة الاتحادية الحد الأدنى لمستويات العمل لجميع الذين يعملون فى انتاج السلع التى تدخل فى نطاق التجارة الداخلية الا فى العقد الثالث من القرن العشرين • ولقد نص قانون مستويات

العمل العادلة (١٩٣٨) الذى عدل فيما بعد ، على أنه لا يجوز أن يقل أجر ساعة العمل الواحدة عن ٧٥ سنتا (حوالى ٢٥ قرشا) . كما نص على دفع زيادة تعادل نصف هذا الاجر لكل ساعة تزيد عن الاربعين ساعة عمل فى الاسبوع . ولقد أدى ذلك الى الاتجاه الى تحديد ساعات العمل بأربعين ساعة فى الاسبوع . كذلك حرم القانون استخدام الأحداث الذين تقل أعمارهم عن ١٦ سنة مع استثناءات معينة . كما فرض نظاما للسيطرة على العمل الصناعى بالمنازل ، وذلك بمقتضى نصوص القانون الذى يمنع العمل الصناعى بالمنازل منعا باتا .

وظل مؤيدو هذا القانون يجادلون أعواما قائلين ان قوانين العمل التى أصدرتها الدولة تخرق عن طريق منافسة الولايات ذات مستويات العمل المنخفضة للولايات ذات المستويات العالية نسبيا . وأدت الأزمة المالية الطاحنة فى أوائل العقد الثالث الى خفض الأجور خفضا كبيرا والى افساد أحوال العمل ، مما أقنع الكونجرس أخيرا بأنه يجب الحد من المنافسة على حساب العمل حفظا لمصلحة العاملين .

ولقد سبقت قانون مستويات العمل العادلة ، نصوص وردت فى قانون الانتعاش الصناعى القومى (١٩٣٣) تحتم على كل صناعة أن تضع حدا أدنى للأجور وحدا أقصى لساعات العمل .

ويتولى سكرتير وزارة العمل تنفيذ قانون مستويات العمل العادلة . ويقدم النائب العام الأشخاص الذين يتهمون بخرق القانون للمحاكمة . كما تستطيع محاكم الدولة النظر فى قضايا الأشخاص الذين يخالفون نصوص القانون . ويملك العمال الذين

لا يطبق عليهم قانون الحد الأدنى للاجور حق الالتجاء الى القضاء والمطالبة بالتعويض عن الاضرار التى لحقت بهم من جراء ذلك ٠

ومن الناحية التطبيقية ، عاونت اتحادات العمال فى تطبيق قانون مستويات العمل العادلة معاونة كبيرة ٠ ولذلك ، فان أصحاب الأعمال يدركون أنهم اذا فكروا فى خرق هذا القانون ، فسوف يجدون منظمى الاتحاد واقفين ببابهم ليبينوا لعمالهم أن قوانين الاتحاد تقرر أجورا أعلى وساعات عمل أقل ٠ فلولا تأييد منظمات العمال للقانون ، لكان من العسير ـ ان لم يكن من المستحيل ـ الاشراف على آلاف المؤسسات الصغيرة التى تستخدم عمالا ٠

قوانين الدولة ـ قانون الأحداث :

كان الأحداث ، منذ أمد غير معروف ، يعملون فى المزارع والمنازل ٠ وعندما بدأت الثورة الصناعية بآلاتها التى تدار بالقوة الكهربائية تنتقل بالانتاج الصناعى من المنازل الى المصانع ، كان من الطبيعى أن يستخدم أصحاب الأعمال عمالا من الأحداث ٠ ولقد ذكر « ألكسندر هاملتون » فى تقريره المشهور عن « موضوع الصناعات » ان المصانع التى كانت تنشأ فى الولايات المتحدة وتواجه نقصا فى الأيدى العاملة بسبب سهولة حصول الرجال على الارض وانصرافهم الى الزراعة ، كانت تستخدم النساء والأحداث على نطاق واسع ٠

الا أن الأحداث كانت تنقصهم الحماية الكافية التى تقيهم شرور العمل فى ظروف غير صحية ، بعد أن كانوا يتمتعون بكل أسباب الرعاية فى منازل آبائهم ٠ وكانت الأعمال الرتيبة التى يؤدونها

أكثر ارهاقا وأقل أهمية من ناحيـة قيمتها التعليمية • وعلاوة على ذلك ، لم تكن هناك تسهيلات تساعد على تعليمهم فى المدارس • ومن ناحية أخرى ، كانت أزمات البطالة الدورية تكشف بشكل واضح عن نتائج الاعتماد على الصبية والغلمان فى العمل • فقد كانوا يعملون بينما يعانى الرجال من البطالة وما يصحب ذلك من سخط وتذمر •

وقبل الحرب الأهلية ، كان الغلمان الصغار يعملون عادة مدة تتراوح بين ١٢ و١٣ ساعة يوميا فى مصانع النسيج ، ومناجم الفحم ، ومصانع الصلب ، ومصانع الزجاج • وكانت الولايات الاولى التى فرضت قيودا على استخدام الأحداث هى « ماساشوستيس وكونكتيكت » فقد صدرت فيهما عام ١٨٤٢ ، قوانين جعلت الحد الأقصى للعمل بالنسبة لهم ١٠ ساعات فى اليوم ، ولكن الغلمان الذين كانت أعمارهم تزيد على ١٢ سنة لم يتأثروا بهذا القانون فى ولاية « ماساشوستيس » ، كما استثنى من القانون الغلمان الذين تزيد أعمارهم على ١٤ سنة فى ولاية « كونكتيكت » •

وحوالى عام ١٨٨٠ ، كان عدد قليل من الولايات قد أصدر قوانين تنظم تشغيل الغلمان حتى فى المصانع ، بينما أصدرت ولاية واحدة فقط قانونا شاملا ينظم استخدام الغلمان فى جميع الحرف المربحة • كما أن ولاية واحدة من الولايات التى عالجت موضوع استخدام الغلمان ، حددت أقصى حد ليوم العمل بثمان ساعات • أما الحد العادى فكان يتراوح بين ١٠ و١٢ ساعة • الا أن العمال المنظمين ومنظمات الاصلاح والمنظمات النسائية أثارت ضجة متزايدة مطالبة بتحسين المستويات ، واستطاعت أن تؤثر فى الرأى العام الى درجة كافية ، فما أن حل عام ١٩٣٠ حتى كانت جميع الولايات ـ باستثناء

أربع ولايات ـ قد أصدرت قوانين تنظم استخدام الغلمان فى جميع المؤسسات الصناعية ، بينما أصدرت ثلثا الولايات تقريبا قوانين تنظم عمل الغلمان فى الأعمال الأخرى أيضا ·

وفى العقد الثالث من القرن العشرين حقق قانون الانتعاش الصناعى القومى وقانون مستويات العمل العادلة تحسينات كثيرة ، رغم أن تأثير هذه القوانين كان لا يشمل بصفة مباشرة الا المؤسسات التى تخضع لتشريعات الدولة الخاصة بالتجارة داخل الولاية · ومن ثم فتحت ثغرات كثيرة خطيرة · فقد كان تنظيم عمل الغلمان الذين يستخدمون فى المؤسسات المحلية يخضع لقوانين الولاية ·· وظلت هذه القوانين غير مرضية من نواح كثيرة ، كذلك كانت هذه القوانين متضاربة ومتباينة فيما يتعلق بالاحكام ووسائل التنفيذ ·

وفى عام ١٩٤٠ ، قررت ١٣ ولاية الحد الادنى لاعمار الغلمان بست عشرة سنة ، ولكن تسع ولايات منها فقط حرمت استخدام الغلمان الذين تقل أعمارهم عن ذلك فى المصانع · وكانت هناك استثناءات تسمح باستخدام الغلمان فى غير ساعات الدراسة · وقررت ٣٠ ولاية الحد الادنى لأعمار الغلمان الذين يعملون فى المصانع بأربع عشرة سنة · ولكن هذه الولايات أجازت الاستثناء أيضا · غير أن حماية الغلمان خارج المصانع كانت شبه معدومة اذا استثنينا القوانين التى تفرض الحاق الغلمان بالمدارس · أما تنظيم عمل الغلمان فى الزراعة والخدمة المنزلية ، فكان ضعيفا ويكاد يكون تافها ·

ثم صدرت قوانين منوعة تكفل حماية الاولاد والبنات الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و١٧ سنة ، فحددت بعضها ساعات العمل ، وان كانت

بعض هذه القوانين قصرت الحماية على الفتيات فقط ، كذلك حرمت عشر ولايات فقط العمل ليلا فى أعمال معينة بالنسبة للفتيان والفتيات على السواء ، بينما حرمت ١٢ ولاية أخرى هذا العمل على الفتيات فقط .

قانون عمل الأحداث فى سنة ١٩٥٠ :

تراخت المستويات المحددة لعمل الأحداث خلال الحرب العالمية الثانية بسبب اشتداد « الطلب » على العمال ، ولكن قوانين الدولة بدأت تشدد قبضتها فى عام ١٩٤٥ ، وفى السنوات التى أعقبت الحرب مباشرة ، طرأت تحسينات أخرى . الا أنه كان لا يزال هناك مجال للتقدم فى عام ١٩٥٠ ، فقد كشفت مقارنة المستويات التى أوصت بها اللجنة القومية الرابعة عشرة لتشريع العمل (١٩٤٧) والمستويات التى كانت قائمة بالفعل عن مناقضات كبيرة فى تشريع الدولة نوجزها فيما يلى :

- كانت ٢٣ ولاية (أى أقل من نصف عدد الولايات الامريكية) مضافا اليها ألاسكا وبورتوريكو تحدد سن ١٦ تقريبا كحد أدنى للعامل الحدث فى أى عمل بمصنع أو غيره خلال ساعات الدراسة ، وسن ١٤ للاعمال فى غير المصانع فى غير ساعات الدراسة .

- لم تأخذ سوى ولايات قليلة العدد بالمستويات الموصى بها والقائلة بجعل الحد الادنى للاستخدام فى الاعمال الخطرة ١٨ سنة ولو أن ولايات كثيرة حرمت استخدام الغلمان بصفة عامة فى بعض هذه الاعمال . وطبقا للتوصيات الموضوعة ، قامت ٣١ ولاية بانشاء

هيئات ادارية لتحديد الاعمال التى تعتبر خطرة بالنسبة للاحداث•

- قررت ١٥ ولاية فقط مضافا اليها اقاليم كولومبيا والاسكا وبورتوريكو تطبيق النظام الذى يقضى بجعل الحد الاعلى ليوم العمل ٨ ساعات للأحداث الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة فى أى عمل بأجر • بينما قررت ٥ ولايات فقط (والاسكا وبورتوريكو) تطبيق نظام جعل الحد الاعلى لساعات العمل ٤٠ ساعة اسبوعيا بالنسبة للصغار الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة ، بينما طبقت ٧ ولايات أخرى وهاواى هذا النظام على من تقل أعمارهم عن ١٦ سنة فقط • وجعلت ولايات أخرى ساعات العمل ٤٤ ساعة أسبوعيا •

- حرمت ٢٣ ولاية العمل الليلى على الغلمان الذين تقل أعمارهم عن ١٦ سنة كما حرمته أقاليم كولومبيا وهاواى وبورتوريكو • ومع ذلك فان عشر ولايات فقط منها هى التى طبقت المستوى الموصى به فى هذا الشأن أو تجاوزته • كمانفذت١٢ولاية الحدود الموصى بها بشأن العمل الليلى فيما يتعلق بالغلمان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و١٨ سنة •

قوانين الدولة للنساء العاملات :

تعمل نساء كثيرات فى مؤسسات لا تباع منتجاتها خارج حدود الولاية ، وفى المطاعم والفنادق والمغاسل وغير ذلك من الاعمال التى تقدم خدمات محلية فقط • ومن ثم فان قوانين الدولة التى تطبق على العمل الخاص بالتجارة داخل الولاية فقط ، لم تشمل هذه الحالات •

ولقوانين الدولة التى تحمى النساء العاملات أهمية تاريخية أيضا، لان اصدار هذه القوانين كان أمرا سهلا ، ولان المحاكم لم تطعن كثيرا فى دستورية هذه القوانين مثلما كانت تفعل ازاء القوانين التى كانت تفرض قيودا على شروط استخدام الرجال • وكان القضاة فى القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين بصفة عامة يرون أن القوانين المنظمة لأجور وساعات عمل الرجال الذين يعملون فى الخدمة الخاصة تتدخل فى حرية التعاقد ، ومن ثم فانها لا تتفق مع النصوص الدستورية التى تمنع الحرمان من حق الملكية بغير سند من القانون • ويبدو ان التقليد الاجتماعى القائل بأن النساء هن « الجنس الاضعف» ويحتجن الى حماية خاصة هو الذى جعل القضاة الذين كانوا يتولون النظر فى القضايا الخاصة بدستورية القوانين المنظمة لعمل النساء ، يتغاضون عن الطعن فى دستورية هذه القوانين •

ولقد أصدرت ولاية ماساشوستس وغيرها من الولايات قبل نشوب الحرب الاهلية قوانين لتحديد ساعات العمل اليومية للنساء• ولكن هذه القوانين لم تكن ملزمة ، لأنها كانت تكتفى بأمر أصحاب الاعمال بعدم « ارغام » النساء على العمل أكثر من عشر ساعات يوميا فاذا وافقت امرأة طواعية على العمل ساعات أكثر ، فلا يعتبر المخدوم خارقا للقانون • وكانت النساء توافقن على ذلك نظرا لضآلة أجورهن فى الساعة ، أو لانه كان من المستحيل عليهن أن يحصلن على عمل بغير الموافقة على العمل ساعات أكثر كل يوم • وفى عام ١٨٧٩ أجرى تعديل حاسم فى قانون « ماساشوستيس » • أما أول قانون نجح فى توطيد يوم العمل المكون من ٨ ساعات للنساء فهو القانون الذى صدر فى كاليفورنيا وواشنطون عام ١٩١١ • وقد طبقت هذه القوانين الاولى على المؤسسات والمعامل الطبية فقط •

ولم تنظم قوانين الدولة ساعات العمل اليومية للنساء فحسب ، وانما أصدرت ولايات عديدة قوانين تحتم منح النساء عطلة أسبوعية لمدة يوم ، وتمنع تشغيل النساء فى الأعمال الليلية . وبذلت محاولات لمنع استخدام النساء فى العمل الصناعى بالمنازل ، ولكن هذه المحاولات كانت تتمخض عادة عن تشريع يقتصر على وجوب التأكد من ان مثل هذا العمل يؤدى فى ظروف صحية ، غير أن سلطات التفتيش الحكومية لم تكن كافية بحيث تضبط المخالفات فى آلاف المنازل التى كان العمل يؤدى فيها . ومن ثم فان معظم الولايات الصناعية لم تصدر قوانين فعالة لتقييد أو تنظيم العمل الصناعى فى المنازل الا بعد صدور قانون الدولة للاصلاحات فى العقد الثالث من القرن العشرين .

التقدم بعد سنة ١٩٣٠ :

ما أن حان عام ١٩٤٠ ، حتى كانت الولايات المتحدة كلها تطبق القوانين التى تحدد أحوال استخدام النساء على نطاق واسع . ولقد حددت عشرون ولاية ساعات العمل بتسع ، وحددتها ١٩ ولاية بثمان ساعات أو ثمان ساعات ونصف . كما قررت ٢٣ ولاية وجوب منح النساء يوم راحة اسبوعية . وحرمت ١٦ ولاية العمل الليلى للنساء فى حرف معينة ، ونظمت ٢٠ ولاية العمل الصناعى فى المنازل . كذلك حرم القانون بعض الأعمال الخطرة على النساء فى ٢٦ ولاية . كما أصدرت جميع الولايات قوانين تحتم تهيئة وسائل الراحة للنساء العاملات .

وعند ما نقصت الايدى العاملة فى الحرب العالمية الثانية ، شجعت

الحكومة الامريكية الأخذ بنظام الحد الاقصى لساعات العمل (٤٨ساعة أسبوعيا)، ودعت الحاجة الماسة الى السماح بالالتجاء الى أسبوع العمل الاطول فى ظروف خاصة •

ولقد خطا تشريع الحد الادنى لأجور النساء ، الذى كان سببا فى قيام صراع عنيف فى السنوات الاولى من القرن العشرين ، خطوات سريعة فى السنوات الاخيرة ، وبخاصة فى مجال الاجور المنخفضةفى التجارة وأعمال الخدمات ، حيث يستخدم عدد كبير من النساء •

ويشمل كثير من التشريعات العمالية التى صدرت منذ تنفيذ قانون مستويات العمل العادلة الرجال والنساء على السواء • وكانت هذه التشريعات نتيجة لمحاولة قام بهـا العمال ومنظمات أخرى لادخـال مستويات الاتحاد فى ولايات عديدة •

المستويات والتنفيذ فى عام ١٩٥٠ :

فى سنة ١٩٥٠ ، وضع مكتب النساء بوزارة العـمل بالولايات المتحدة مستويات لتشريعات الدولة الخاصة باستخدام النساء • ولقد فشل تطبيق هذه المستويات فى معظم الولايات فشلا ذريعا ، رغم أن نجاحها كان متوقعا •

ولقد نفذ الحد الاقصى لساعات العمل (٨ ساعات يوميا أو ٤٨ساعة أسبوعيا) مع دفع أجور اضافية لساعات العمل الاضافية فى ٢٤ولاية وفى اقليم كولومبيا ، رغم أن هذه القوانين كانت تطبق على المؤسسات الصناعية فقط فى معظم هذه الولايات •

كذلك نفذت ٢٢ ولاية من ٤٨ ولاية نظام الراحة الاسبوعية ٠

وقد أوصى مكتب النساء فى ٢٧ ولاية وفى أقليم كولومبيا بمنح فترة للغداء ، كما قررت ٨ ولايات فقط منحهن فترات للراحة مدتها عشر دقائق على الاقل كل اربع ساعات عمل بدون اطالة أمد ساعات العمل ٠

ولم يوص مكتب النساء بمنع استخدام النساء فى الاعمال الخطرة ولكنه وضع نظما للقضاء على أخطار هذه الاعمال ٠ وفى عام ١٩٥٠ ، حرمت ١٧ ولاية استخدام النساء فى المناجم ، وحرم بعضها الآخر استخدام النساء فى محال بيع الخمور وفى وظائف خطرة محددة ٠

وحرمت ٢١ ولاية أو نظمت العمل الصناعى فى المنازل طبقا لتوصيات مكتب النساء ٠

وسنت ٢٦ ولاية واقليم كولومبيا قوانين تقرر الحد الادنى للاجور وتشمل جميع الاعمال تقريبا ٠ ونفذت هذه المستويات على نطاق أوسع مما نفذت معظم المستويات الاخرى ٠

وحرمت ١٢ ولاية التفرقة فى الاجور بين الجنسين ٠ وشمل قانونان من هذه القوانين الصناعة فقط ٠

وأوصى مكتب العمل بمنح النساء اجازة لمدة معينة قبل الوضع وبعده ، مع تأمينهن صحيا ومنحهن اعانات وضع ٠ وحرمت ست ولايات استخدام النساء قبل الوضع وبعده بفترات محددة حرصا على صحتهن ٠

أجور متساوية وحقوق متساوية :

نشطت أخيرا حركة قوية تطالب « بأجر متساو للعمل المتساوى » للنساء اللائى يؤدين نفس الاعمال التى يؤديها الرجال • فقد كان المتبع ان يدفع للنساء أجر أقل لا لشيء الا لانهن نساء • ولم يستند المطالبون بالمساواة فى الأجور الى مجرد أن ذلك انصاف للنساء • وانما استندوا الى الرغبة فى منع المخدومين من استبدال الرجال بالنساء أو استعمالهن كسلاح لخفض أجور الرجال •

ولقد تقدمت هذه الحركة تقدما كبيرا اثناء الحرب العالمية الثانية لاشتداد « الطلب » على الايدى العاملة ونزول النساء الى ميدان العمل الحربى ، الا انه كان من الصعب تطبيق قوانين الدولة التى وضعت لذلك، لان النساء لايقمن عادة بالعمل بنفس الدقة التىيؤديها الرجال بها • ولقد قدمت للكونجرس حديثا تعديلات رؤى ادخالها علىالقانون فى هذا الصدد ، وتحاول هذه التعديلات التغلب على هذه الصعوبة بالمطالبة بدفع أجور متساوية « للعمل القابل للمقارنة الذى يستلزم أداؤه حذقا متماثلا » •

وفى كل عام منذ سنة ١٩٢٣ ، يتقدم حزب النساء القومى بطلب للكونجرس لالغاء التفرقة بين الرجل والمرأة فى الاستخدام • ولقد عارضت منظمات نسائية أخرى واتحادات عمال فى هذا الاجراء على أساس انه سيجعل جميع التشريعات التى سنت خصيصا لحماية النساء دون الرجال غير ذات موضوع ، مما قد يؤدى الى خفض مستويات استخدام النساء بدلا من رفعها •

وحجة المؤيدين لهذا التعديل هى ان أية حماية قانونية يرى ادخالها على القوانين يجب أن تطبق على الرجال مثلما تطبق على النساء • وقد رد على ذلك بأنه ليس هناك ما يؤكد أن مثل هذه الحماية بالنسبة للرجال سوف ينص عليها فى قانون ، والى أن ينص عليها فان النساء يحتجن الى حماية خاصة • أما المعارضون فيقولون انه بينما يجب أن **تتساوى** النساء مع الرجال ، الا انهن **يختلفن** عنهم فى بعض النواحى والاحتياجات ، وعلى ذلك فان الاعتراف بهذا الاختلاف قانونا لا يبرر التفرقة •

ولم يستطع مشروع القانون المقترح بتعديل الحقوق المتساوية أن يحرز الاغلبية الضرورية فى أى من مجلسى الكونجرس • غير أن مجلس الشيوخ أصدر على أية حال تعديلا فى سنة ١٩٥٠ ، وحصل هذا التعديل على موافقة أغلبية ثلثى المجلس • وينص هذا التعديل على انه لا يجوز ، من الآن فصاعدا، وقف «الحقوق» أو الفوائد أو الاستثناءات التى منحت للنساء بمقتضى القانون •

الفصل السادس

المساعدات الحكومية للرفاهية

عمدت الحكومة الاتحادية الامريكية وحكومات الولايات ، والمنظمات الخاصة فى السنوات الأخيرة الى اتخاذ اجراءات كثيرة للمساعدة على تحقيق رفاهية العمال — فى الماضى ، والحاضر ، والمستقبل — وذلك بالاضافة الى القوانين التى تنظم الاستخدام ·

فوراء نظام التأمين الاجتماعى الحالى يكمن تاريخ طويل لمجهود عالمى شاق ، وتنظيم تعاونى عظيم ، وتأمين خاص ، ومساعدة حكومية · وقد بدأ هذا المجهود العالمى على نطاق محدود فى القرون الوسطى على الاقل ، ثم اتسع نطاقه بفضل منظمات العمل والجمعيات الاجتماعية ·· واحرز تقدما واسع المدى فى القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين فى بعض الشعوب الاوربية وفى بريطانيا بصفة خاصة عن طريق التشريع ، قبل أن تأخذ الولايات المتحدة بهذا النظام على نطاق قومى، وكشفت الازمة المالية الطاحنة التى حدثت فى العقد الثالث من القرن العشرين بشكل محزن عن عدم كفاية اجراءات رفاهية العمال فى الولايات المتحدة ، وأدى ذلك الى اتخاذ اجراءات اكثر تنظيما عند ما صدر قانون التأمين الاجتماعى فى ١٤ اغسطس سنة ١٩٣٥ · ومنذ ذلك الحين أدخلت تعديلات ، وأضيفت ملاحق لهذا القانون فى عدة مناسبات ·

التأمين ضد الشيخوخة :

يتولى التأمين على الحياة وضد الشيخوخة بموجب هـذا القانون ، مصلحة الضمان الاجتماعى التابعة للحكومة الاتحادية • ويهيىء هذا القانون ـ الى جانب برامج التقاعد العامة فى القوات المسلحة وعمال السكك الحديدية والخدمة المدنية وغيرها من الحرف التى سبق أن صدرت بشأنها قوانين ـ الحماية لجميع العمال والمستخدمين الذين يحصلون على أجور ومرتبات باستثناء حوالى ١٠ ٠/٠ منهم •

والاشتراك فى هذا النظام اجبارى بالنسبة لأغلب العمال الذين يتمتعون بحق الانتخاب • ولكنه اختيارى فقط لجماعات خاصة قليلة مثل العمال الذين يعملون فى مؤسسات خيرية لا تحصل على ربح • ولا يجوز لأى شخص يسرى النظام عليه ، أن يرفض دفع اشتراكه ، وان كان القانون لا يلزم أى شخص بالتقاعد أو بقبول اعانة اذا لم يكن راغبا فى ذلك •

ويستطيع أى عامل مشترك فى نظام التأمين الاجتماعى أن يتقاعد عندما يبلغ الخامسة والستين • وعندئذ يحصل على المزايا التى يخوله القانون حق الحصول عليها • وتتوقف هذه المزايا جزئيا على المبلغ الذى دفعه ، وجزئيا على الحد الادنى أو الحد الاعلى الذى اشترطه القانون •

أما الحد الأدنى لمعاش أى عامل متقاعد فهو ٢٥ دولارا فى الشهر ـ حوالى عشرة جنيهات ـ (كما قرره القانون فى سنة ١٩٥٣) • وأقصى معاش يمكن أن يحصل عليه عامل متقاعد ومن يعتمدون عليه

فى معيشتهم هو ١٦٨ر٧٥ دولارا شهريا (حوالى ٦٠ جنيها) ، ومن الواضح أن القلائل هم الذين يستطيعون أن يعيشوا عيشة معقولة بهذه المعاشات • بيد أن الغرض المقصود من هذا النظام ليس احلاله محل الوسائل الأخرى التى تستخدم لمساعدة العمال المتقاعدين فى شيخوختهم ، وانما الغرض الأكبر منه هو ضمان حصول أولئك الذين لا يملكون موردا آخر من موارد الدخل على ما يمكنهم من حياة الكفاف على الأقل • ولا يحرم أحد من الانتفاع بمزايا هذا النظام بصرف النظر عما قد يحصل عليه من دخل آخر أو مدخرات أو معاشات خاصة من شركات التأمين أو جمعيات الادخار •

أما الدخل الوحيد الذى يجب على المتقاعد أن يتنازل عنه ليحصل على مزايا التأمين الاجتماعى ، فهو ما يحصل عليه من دخل ثابت يزيد على ٧٥ دولارا شهريا من اشتغاله بعمل يخضع لقانون التأمين الاجتماعى (يسمح للمنتفع بالعمل والحصول على كل ما يستطيع الحصول عليه بعد سن ٧٥) • ومن الواضح أن الغرض من هذا النص هو أن أى شخص يستطيع أن يكسب أكثر من ٧٥ دولارا فى الشهر من عمل يخضع لقانون التأمين الاجتماعى لايعتبر متقاعدا • ونتيجة لذلك فان أى عامل يحصل من عمله على أقل دخل وهو ٩٠١ دولار فى العام ، وليس له أى دخل مستقل آخر من مصادر أخرى ، يتعين عليه ان يعيش على هذا الدخل بغير أن يحصل على تأمين ضد الشيخوخة ولو كان ذا مؤهلات عالية • اذ مهما كان المعاش غير كاف فى أية حالة ، فليس من الجائز للمنتفع به أن يكمله بأى كسب آخر اضافى ، اذ عليه أن يختار بين الكسب أو المعاش •

ويمول هذا النظام من ضرائب الأجور والمرتبات التى يحصل عليها

المنتفعون به ، وكذلك من الضرائب التى يدفعها أصحاب الأعمال الخاصة الذين يخضعون لهذا النظام • وقيمة الضريبة هى ٤ ٠/٠ للمشتغلين ــ يخصم ٢ ٠/٠ منها بمعرفة المخدوم من الاجر أو المرتب الذى يحصل عليه العامل أو المستخدم مضافا اليها ٢ ٠/٠ يدفعها المخدوم مباشرة ــ أما أصحاب الأعمال الخاصة فيدفعون ٣ ٠/٠ • وتطبق هذه الضرائب على أصحاب الدخل السنوى الذى لا يتجاوز ٣٦٠٠ دولار ــ كحد أعلى للربح • أما من يحصلون على دخل أعلى فانهم غير ملزمين بدفع ضرائب على ما يزيد عن هذا الحد • وطبقا لقانون سنة ١٩٥٠ ، سوف تزداد الضريبة تدريجيا حتى اذا ما حل عام ١٩٧٠ ، أصبح العامل يدفع ٣ر٢٥ ٠/٠ كما يدفع صاحب العمل ٣ر٢٥ ٠/٠ أيضا •

وتخصص حصيلة هذه الضرائب لدفع معاشات المنتفعين المتقاعدين ، وتكوين رصيد عام • ولما كان عدد المتقاعدين الذين ينتفعون بالنظام يتزايد باستمرار ، فان الحصيلة السنوية لهذه الضريبة ستصبح غير كافية لمواجهة المعاشات المطلوبة • الا أنه من المتوقع أن يزداد خلال هذه الفترة الرصيد العام ــ الذى يجب أن يستغل فى سندات حكومية ــ حتى يصبح كبيرا الى درجة تجعل فوائد استغلاله كافية لتغطية بقية المبلغ المطلوب ، وبذلك يكفى النظام نفسه بنفسه •

وعلاوة على المعاش الذى يدفع للعامل المتقاعد ، فان معاشات صغيرة تدفع للزوجة أو للزوج أو الأرمل أو الأرملة اذا كان أحدهما يعتمد فى معيشته على الآخر ، وكان عمره قد تجاوز ٦٥ سنة • وهناك يضا معاشات للأبناء وأمهات أبناء المنتفعين الذين يموتون ، كما يدفع مبلغ معين لتغطية نفقات الجنازة ومراسيم الدفن •

أما نسبة الـ ١٠ ٠/٠ من القوة العاملة التى لا تنتفع بتأمين الشيخوخة فتشمل المزارعين المستقلين وغيرهم من الاشخاص الذين يعملون مستقلين وعمال الزراعة الذين يشتغلون بعض الوقت أو العمال المؤقتين ورجال الدين ٠

وفى عام ١٩٥٠ بلغ عدد الأشخاص الذين شملهم قانون التأمين الاجتماعى ضد الشيخوخة حوالى ثلاثة ملايين شخص ، منهم أقل من مليون ونصف مليون منتفع أساسى ٠ وفى سبتمبر عام ١٩٥٠ كان المعاش الشهرى الذى يصرف للشخص المتقاعد وزوجته ٧٦ر٤٠ دولارا (حوالى ٣٠ جنيها) ٠ وكان معاش الأرملة ذات الولد الواحد ٧٩ر٨٠ دولارا فى المتوسط ، والأرملة ذات الولدين ٩٤ر٠٠ دولارا ٠ وقد أدخلت تعديلات على القانون فى سنة ١٩٥٤ من شأنها رفع المستوى بالنسبة للمنتفعين الطاعنين فى السن ، ورفع أساس الضريبة وتوسيع نطاق النظام ليطبق على مزيد من الأشخاص ٠

التأمين ضد البطالة :

بدأت ولايات قليلة تجرب نظام التأمين ضد البطالة قبل صدور قانون الحكومة الاتحادية للتأمين الاجتماعى فى سنة ١٩٣٥ ٠ ولقد ساعد صدور هذا القانون على قيام الولايات والمقاطعات الواحدة والخمسين التى يضمها الاتحاد باصدار قوانين التأمين ضد البطالة ٠ أما الوسيلة التى استخدمت لتحقيق هذا الهدف ، فهى تحصيل ضريبة تأمين ضد البطالة على أساس « كشوف المرتبات » فى جميع الولايات ٠ الا أنه سمح للمخدومين فى الولايات التى كانت قد وضعت فعلا ونفذت قوانين تأمين ضد البطالة ، بأن يخصموا من

المبالغ المستحقة لحكومة الاتحاد ما دفعوه لحكومات ولاياتهم لتمويل مشروع الولايه • ومن ثم فان المخدومين لا يفيدون شيئا من عدم وجود تأمين ضد البطالة فى أية ولاية ، على حين أن مواطنى ولايات عديدة يكسبون الشيء الكثير من تبنى مشروع التأمين ضد البطالة •

وقد حددت الضريبة فى القانون بثلاثة فى المائة من مرتبات مستخدمى جميع المخدمين الذين يكون عدد عمالهم ٨ فأكثر ويمارسون حرفا تخضع للقانون • ويدفع عشرة فى المائة من هذه النسبة ، أى ٣ر٠ ٠/٠ من المرتبات للحكومة الاتحادية • وتستخدم حصيلة هذه الضريبة فى تمويل المشروع وادارته • وفى استطاعة الولاية أن تفرض ما تشاء من الضرائب على المخدومين • وتفرض بالفعل بعض الولايات ضريبة على المخدومين تقل عن ٢ر٧ ٠/٠ من مجموع كشوف أجور عمالهم • وفى عام ١٩٤٩ ، بلغ مجموع ما حصلته الولايات فعلا ١ر٣ ٠/٠ من مجموع أجور ومرتبات الأشخاص الذين ينطبق عليهم القانون •

ولقد سمح لكل ولاية بوضع خططها الخاصة للتأمين ضد البطالة ، ولكن الضريبة المستحقة للحكومة الاتحادية تخفض فى حالة ما اذا اتفق المشروع المطبق مع مستويات معينة • وتدفع اعانات البطالة بواسطة المكتب العام للمتعطلين عن العمل • ولقد نتج عن ذلك ايجاد نظام واسع النطاق يتم بمقتضاه تسجيل أسماء المتعطلين عن العمل الذين يريدون الحصول على اعانات • ولا يعتبر العمال غير مؤهلين للانتفاع بهذه الاعانة اذا رفضوا العمل فى مصانع أضرب عمالها بسبب سوء ادارتها ، أو حيث تقوم عقبات أخرى تعترض طريق عضوية النقابة أو النشاط النقابى • كذلك لا يحرمون من الحصول

على الاعانات اذا لم يقبلوا وظائف تكون أجورها وأحوال العمل فيها منخفضة عن تلك التى تسود المنطقة التى يتاح فيها هـــذا العمل • ويجب أن تسلم الضرائب التى تجمعها الولايات لحكومة الاتحاد حيث تصبح جزءا من رصيد الائتمان الذى تستطيع الولايات أن تسحب منه مبالغ لحسابها كلما دعتها الضرورة لدفع اعانات •

وتختلف خطط الولايات فى هذا الشأن اختلافا بعيـــد المدى من ناحية الغطاء ، وطول فترة دفع الاعانة ، وفتـــرة الانتظار ، ومدة الحرمان من الاعانة ، ومقدار الاعانة • وكانت الاعانة عادة ــ عند سن القـــوانين ــ تتراوح بين ٥٠ و ٦٠ فى المائة من الأجور التى كان العامل المتعطل عن العمل يتقاضاها من قبل ، ولو أن النسبة المئوية كانت أكثر فى حالات العمال الذين يحصـــلون على أجور منخفضة ، وذلك بسبب الحد الأدنى الذى قرره القانون للاعانات ، كما كانت تقل فى حالة الاشخاص الذين يحصـــلون على أجور عاليـــــة ، لأن القانون قرر حدا أقصى للاعانة • والغرض من ذلك هو منح المتعطلين عن العمل اعانة كافية تمكنهم من التغلب على فترات البطالة قصـــيرة الأمد نسبيا لا منحهم اعانات سخية تجعلهم يفضلون البطالة عـــلى العمل • ويبلغ عدد العمال والمستخدمين الذين ينطبق عليهم قانون التأمين ضد البطالة حوالى ثلثى مجموعهم فى الولايات المتحدة •

وعلى عكس الاشكال الاخرى للتأمين الاجتمـــاعى ، فان التـــأمين ضد البطالة يحدث تأثيره فى تقوية دائرة الأعمال ، كما انه يتيـــح عونا مباشرا للمنتفعين به • وحينما تنخفض نســـبة البطالة ، فان الحكومة تتقاضى ضريبة على الأجور والمرتبـــات أكبر مما تدفعـــه كاعانات • وهى حين تســـحب النقود من التـــداول ابان فترات

الانتعاش ، تخفف بذلك من حدة التضخم · أما حينما تتفشى البطالة ، فان مدفوعات الاعانات تتجـــاوز ما يجمع من ضريبـــة على الاجور والمرتبات ، وبذلك توزع القدرة الشرائية بالنسبة لسلع الاستهلاك فى وقت يكون الاقتصاد فيه بحاجة الى مثل هذا المنشط ·

ومنذ بدء تطبيق هذا النظام ، لم يحدث تدهور اقتصـــادى طويل الأمد · فقد صدر القانون فى عام ١٩٣٥ ولكن الاعانات لم تدفع الا بعد تجميع رصيد خاص ، وهكذا مرت أزمة بطالة ١٩٣٧ـ١٩٣٨ بغير دفع اعانات تذكر · ومن ثم ، فان النظام لم يختبر اختبارا كاملا فى الازمات ، اللهم الا أثناء الازمة الخفيفة نسبيا التى حدثت فى سـنة ١٩٤٩ ، ولقد أدى اشتداد الطلب عـلى الايدى العاملة أثنـاء الحرب والسنوات التى تلتهـا الى تكوين أرصدة ضخمة جـدا تسمح باعطاء اعانات أسخى من تلك التى تدفعها ولايات كثيرة ·

وينتقد بعض الثقاة نظام تسعير الخبرة الذى اختـارته الولايات والذى يقضى بتحصيل ضرائب منخفضة من المؤسسات ذات السجل الحسن من ناحية التوظيف · ولكن النظرية الكامنة خلف هذا النظام هى أن دفع ضرائب منخفضة قد يستخدم كحافز لتشجيع المخدومين الافراد على توطيد نظام التوظف فى مؤسساتهم · وربمـا كان ذلك ممكنا فى بعض الحالات ، ولكن التأرجـح واسـع المدى بين الاوقات الطيبة والاوقات العصيبة قد يتجاوز طاقة المخدومين الافراد فى بعض الاحيان · كما أن بعض الصناعات تتعرض لهذا التأرجح بشكل أكبر مما تتعرض له غيرها بحكم طبيعتها ، فالصناعة التى قد تكون نسـبة الاستخدام فيها عالية خلال سلسلة من سنوات الانتعاش قد تتـأثر أسوأ التأثر بالبطالة خلال أزمات الكساد · ونظرا لقيام نظام تسعير

الخبرة ، فان المخدومين يدفعون ضرائب أقل مما يستطيعون دفعه أثناء سنوات الرخاء ، واكثر قلة مما تقضى به ضرورات التغلب على التضخم .. وفى أوقات الكساد والازمات المالية ترتفع الضرائب مع انها الاوقات التى ينبغى ان تخفف فيها .

برنامج المساعدة :

وبالاضافة الى النصوص الخاصة بالتأمين ضد الشيخوخة والبطالة فى قانون التأمين الاجتماعى،أخذت الحكومة الاتحادية على عاتقها التزاما بالاشتراك مع الولايات فى تقديم المساعدة العامة للعجزة المحتاجين ، والعميان ، والاطفال الذين لا عائل لهم ، والمصابين بعجز دائم يمنعهم عن العمل . ورغم أن الحكومة الاتحادية تقدم أكثر من نصف تكاليف هذه المساعدة ، فان تنفيذ هذه المشروعات متروك للولايات،ولهذا يختلف غطاء هذه المشروعات ومستوياتها اختلافا كبيرا من ولاية لاخرى . الأن الاجراءات الوقائية التى اشتمل القانون عليها أدخلت تحسينا ما على الوسائل العنيفة غير العادلة التى اشتملت عليها القوانين العتيقة التى لم تكن كافية .

برنامج الجنود المسرحين :

وأعد برنامج مؤقت ، وان كان بعيد الاثر ، لتسهيل عودة الجنود المسرحين بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية الى الحياة المدنية مع الاقلال الى أدنى حد من الاضرار التى لحقت بهم بسبب اضطرارهم الى ترك أعمالهم ابان انضمامهم الى القوات العسكرية ، والابتعاد عن وسائلهم المعتادة لكسب عيشهم .

ولقد كان عدد الذين التحقوا بالخدمة العسكرية فيما بين خريف سنة ١٩٤٠ ويوليو سنة ١٩٤٧ حوالى ١٦ مليونا ونصف مليون رجل وامرأة ، منهم ٩٧ ٠/٠ ظلوا على قيد الحياة عند نهاية هذه الفترة ، واستأنف منهم حوالى ٨٧٫٥ ٠/٠ (أى ١٤ مليونا ونصف مليون شخص) الحياة المدنية ، بينما بقى ٩٫٤ ٠/٠ منهم فى الخدمة العسكرية ٠ ولما كان معظم هؤلاء الجنود المسرحين فى سن تتراوح بين ٢٠ و٤٠ سنة ، فقد كونوا جزءا من القوة العاملة أكبر مما كونه الشعب ككل ٠ وفى منتصف عام ١٩٥٠ كان أكثر من ١٥ مليون شخص قد عادوا الى الحياة المدنية ، بينما ظل حوالى نصف مليون شخص فى القوات المسلحة ٠

وكان الجنود المسرحون يتمتعون بمؤهلات أفضل تؤهلهم لشغل أعمال مجزية تفضل أعمال أولئك الذين هم فى سن الخدمة العسكرية والذين تركوا فى الجيش ٠ وكانت حالتهم البدنية والعقلية عاملا هاما فى توظيفهم ، اذ اعتبر ٩٥ ٠/٠ من أولئك الذين قبلتهم لجنة الاختبار صالحين للوظائف العامة ٠ بل ان أغلب الـ١٫٦ مليون شخص الذين منحوا تعويضات بعد الحرب بسبب اصابتهم بعجز نتيجة خدمتهم العسكرية كانوا يعتبرون صالحين للعمل ٠ هذا وقد قضى حوالى ٥٧ ٠/٠ من الجنود المسرحين (الذكور) الذين دخلوا الخدمة العسكرية الاجبارية قبل عام ١٩٤٥ ، ما يتراوح بين سنة واربع سنوات فى بعض المدارس العليا ، كما قضى ١٢ ٠/٠ غيرهم ، عاما أو أكثر فى احدى الكليات ٠ ويبلغ مجموع الذكور الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و٤٤ سنة والذين التحقوا بالمدارس العالية من بين سكان البلاد جميعا حوالى ٤١ ٠/٠ بحسب احصاء سنة ١٩٤٠ ٠ ولقد تلقى كثير

من الجنود المسرحين تدريبا اضافيا في القوات المسلحة زاد من كفايتهم المهنية ٠

ومن الناحية الاخرى ، عانى الجنود المسرحون من عقبات معينة ٠٠ فصغار السن منهم لم يحصلوا على أية خبرة عملية ، بل ان أولئك الذين وجدوا أعمالا ملائمة ، كانت أقدميتهم في العمل بسيطة ، وكان من بين الرجال والنساء الذين كانوا في سن مكنتهم من التوظف قبل سنة ١٩٤٠، عدد كبير لم يجد عملا بسبب الكساد والركود الاقتصادى أثناء الفترة التى سبقت الحرب ، وكان الكثيرون يخشون أن يتوقف الاسراف في التوظيف خلال الحرب بتوقف الصناعات الحربية ، وأن يؤدى ذلك الى تدهور خطير ٠ وكان الملايين من رجال الخدمة العسكرية العائدين الى الحياة المدنية والمناضلين عبثا من أجل شغل الوظائف الشاغرة غير الكافية، ينافسون بذلك عددا مماثلا من المدنيين المحتاجين للعمل ، مما هدد بحدوث انهيار فى المجتمع الامريكى ٠ ولكن الناطقين بلسان الجنود المسرحين والسياسيين أيضا كانوا من الحصافة بحيث وضعوا حلا سريعا لتلك الازمة التى تمثلت خلال الشهور الاولى التى أعقبت انتهاء الحرب العالمية الاولى في مناظر الجنود المسرحين وهم يبيعون التفاح عند منعطفات الطرق ، مرتدين ثيابهم العسكرية !

الكفاح من أجل الأولوية فى شغل الوظائف :

وكان أول رد فعل لهذا الخطر المرتقب هو اتخاذ سلسلة من الاجراءات المضطربة سيئة التنسيق لاعادة التوظيف ٠ ولقد أنشأت الحكومة الاتحادية مصلحتين جديدتين لهذا الغرض هما مصلحة تنسيق الوظائف واعادة التوظيف ، ومجلس توظيف الجنود المسرحين ٠ وانشأت ولايات عديدة مؤسسات لوضع برامج خاصة بالجنود المسرحين ، كما أنشأت

مجتمعات محلية كثيرة هيئات استشارية لاختيار المسرحين الصالحين للعمل ٠

وألقيت على عاتق المكتب الاتحادي للتوظيف ، ومكتب اختيار الموظفين مسئوليات فى هذا الصدد٠ وحاول قانون الاختيار والتدريب والخدمة الصادر في سنة ١٩٤٠ تأمين حق المستخدمين السابقين فى العودة الى وظائفهم بغير أن تضيع عليهم أقدميتهم ٠ وتولت لجنة الخدمة المدنية تنفيذ قانون تفضيل الجنود المسرحين الصادر فى عام ١٩٤٤ لتوظيف الجنود المسرحين ٠ وأدى الالتباس فى تنفيذ هذه القوانين، واصطدامها بالصعوبات التى لا مفر منها والتى تكتنف عادة عودة الجنود المسرحين الى وظائفهم الاصلية ، الى صدور أمر من مدير خدمة الاختيار فى مايو سنة ١٩٤٤ يمنح أى مستخدم سابق حق العودة الى عمله والاحتفاظ به لمدة سنة ما دام قد انخرط فى سلك الجندية ٠ وأدى هذا الامر الى هدم « أسبقية الاقدمية » فأثار ذلك حفيظة الاتحادات والمخدومين ٠

ومن حسن الحظ ، أن هذا الارتباك لم يؤد الى نتائج خطيرة ، فان كثيرا من الجنود المسرحين لم يكونوا يشغلون أية وظائف قبل الحرب ٠ كما أن كثيرين ممن كانوا يشغلون وظائف قبل الحرب لم يرغبوا فى العودة اليها ٠ كذلك تبين ان فرص التـوظف كانت أكثر مما كان مأمولا ، كما ان النواحى الاخرى من برنامج الجنود المسرحين مثل شرط استبقائهم وتعليمهم وحصولهم على اعانة البطالة والقروض ، خففت من حدة الحالة ٠

ثم صدرت قوانين أخرى ، أصبح بمقتضـاها الجنـود المسرحون مفضلين عند ملء الوظائف العامة الشاغرة ، وعالجت اتفاقات كثيرة

بين الاتحادات وادارات الشركات مشكلة الجنود المسرحين بطريقة من شأنها تحقيق العدالة لجميع الاطراف ، بل ان بعض المخدومين منحوا الجنود المسرحين مزايا أكثر مما حددها القانون ٠

وتضمن تشريع الجنود المسرحين الجديد مزايا هامة للجنود المسرحين الى جانب ما تضمنه فيما يتعلق بتفضيلهم فى شغل الوظائف الشاغرة فقد ردت الحكومة الاتحادية للعاجزين من الجنود المسرحين اعتبارهم المهنى ، اذ أتاحت لهم فرصا غير عادية لادارة مزارع ، ومنحتهم مساعدات خاصة فى شغل الوظائف ٠ وأدى ذلك الى قيام حركة أهلية عامة للتغلب على هذه المشكلة ٠

فأصبح الجنود المسرحون الذين يريدون انشاء أعمال أو مزارع خاصة بهم يمنحون تسهيلات خاصة لفتح حسابات فى المصارف تضمنها الحكومة بنسبة تصل الى ٥٠ ٠/٠ من القروض الخاصة التى تمنح لهذه الاغراض بفائدة ٤ ٠/٠ أو أقل ، على أن يكون الحد الاقصى للضمان ٤٠٠٠ دولار بالنسبة للقروض العقارية و٢٠٠٠ دولار للقروض غير العقارية ٠ وسينتهى أمد الانتفاع بهذا الامتياز فى هذا العام (١٩٥٧) ، وعلاوة على ذلك ، منح الاشخاص الذين كانوا يديرون أعمالا خاصة مساعدات خاصة تكفل لهم أن يبلغ دخلهم حوالى مائة دولار شهريا لمدة تصل الى ست سنوات ونصف ، تبعا لطول مدة الخدمة العسكرية ٠

ومنحت اعانات مالية للتدريب والتعليم ، وهى اعانات شهرية ثابتة ، فضلا عن مصروفات التعليم بانتظام لمدة أقصاها أربع سنوات بشرط أن يبدأ الجندى المسرح تلقى العلم قبل شهر يوليو سنة ١٩٥١ ٠

ودفعت اعانات البطالة تمكينا لكل فرد منهم من أن يصبح دخله الأسبوعى عشرين دولارا لمدة أقصاها ٥٢ أسبوعا تبعا لمدة الخدمة العسكرية • وقد قصد بذلك النص أن يكون بديلا للاعانة التى يحصل عليها المدنيون العاطلون ، لأن كثيرا من الجنود المسرحين لم يستطيعوا أن يشتركوا فى مشروع التأمين ضد البطالة بقدر يؤهلهم للانتفاع بمزاياه •

نجاح برنامج الجنود المسرحين :

وعلى الرغم من أن برنامج تسريح الجنود فاق ما كان متوقعا ، فان برنامج الجنود المسرحين سجل نجاحا مدهشا • فقد سرح عدد يتراوح بين خمسة ملايين وستة ملايين من رجال القوات العسكرية فيما بين يوم النصر فى أغسطس عام ١٩٤٥ ونهاية ذلك العام • ويقدر مكتب الاحصاء أن ٦٨ ٠/٠ من الجنود المسرحين (الرجال) أعيدوا الى القوة العاملة المدنية حتى شهر نوفمبر سنة ١٩٤٥ ، وما أن حل نوفمبر عام ١٩٤٩ حتى كان ٩٣ ٠/٠ منهم قد انخرطوا فى سلك القوة العاملة • وفى الشهر الاخير من عام ١٩٤٩ استخدم ١٢٫٨ مليون منهم (من بينهم ٩٤٤٠٠٠ فى أعمال الزراعة) ، بينما بلغ عدد الذين لم يلحقوا بوظائف ٧٨٣٠٠٠ شخص • أما الذين التحقوا بالمدارس ، فقد بلغ عددهم ٧٢٠٫٠٠٠ ، كما بلغ عدد الذين لم ينضموا الى القوة العاملة لأسباب أخرى ٢٦٨٫٠٠٠ شخص ، أى أقل من ٠٢ ٠/٠ من المجموع الكلى • ولم يتم استيعاب هؤلاء الجنود المسرحين على حساب ابعاد غيرهم ممن يبحثون عن وظائف ، رغم أن انسحاب النساء من الأعمال الثابتة وانسحاب غيرهن من الأعمال المؤقتة وقت الحرب قد ساعد كثيرا على حل المشكلة •

وكانت عوامل الاحتكاك الثلاثة الرئيسية فى البرنامج هى أولا : كثرة تحول الجنود المسرحين من أعمال الى أعمال أخرى يعتبرونها ملائمة لهم • وثانيا : عجز الجنود الزنوج عن الحصول على الوظائف التى كانوا ينشدونها بعد الحرب • وثالثا : ما عاناه الجنود المسرحون من انخفاض نسبة التوظيف فيما بين عامى ١٩٤٨ و١٩٤٩ بسبب الأقدمية •

وكان الجنود المسرحون الذين سبق لهم الاشتغال فى المزارع يفضلون الحصول على أنواع أخرى من العمل ، ولكن كثيرين ممن لم يسبق لهم العمل في المزارع قرروا العمل بها • أما الاشخاص الذين بدأوا مباشرة أعمال جديدة ، فكانوا جزءا كبيرا من أكثر من مليون شخص من الذكور الذين قرروا انشاء أعمال خاصة خارج نطاق الزراعة فى الأعوام المحصورة بين ١٩٤٥ و١٩٤٩ • ومن الواضح أنهم حققوا نجاحا لا بأس به على العموم ، اذ أن نسبة الذين طلبوا اعانات منهم كانت قليلة ، كما أن نسبة الذين فشلوا فى أعمالهم كانت منخفضة •

ولعل أعظم البرامج نجاحا ، هو برنامج التعليم • فقد أدرك كثير من الجنود المسرحين مدى فائدة الفرصة المتاحة لهم • وكان نجاحهم فى دراساتهم موضع اعجاب هيئات التدريس • وفى أبريل عام ١٩٤٧ ، بلغت نسبة الجنود المسرحين الذين التحقوا بالمدارس والكليات ممن تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و٢٤ سنة ، ٢١ ٠/٠ مقابل ٨ ٠/٠ ممن كانوا فى نفس السن ولم يكونوا جنودا مسرحين • وكانت نسبة الجنود المسرحين الذين يتلقون التعليم وتتراوح أعمارهم بين ٢٥ و٢٩ سنة ، ٨ ٠/٠ • وفى خريف سنة ١٩٤٧ ، كان ثلثا

الذكور الذين تقدموا للالتحاق بمعاهد التعليم العالى من الجنود المسرحين • وفى نهاية شهر يونيو سنة ١٩٥٠ ، كان أكثر من خمسة ملايين جندى مسرح قد رد اليهم اعتبارهم المهنى بموجب القانون الخاص بذلك • وكان أكثر من نصف هؤلاء الأشخاص فى مستوى طلبة الكليات أو أعلى •

ولقد حقق البرنامج التعليمى ما كان يهدف اليه رغم أن بعض الطلبة أو المدارس أساءوا استغلال البرنامج واستغلوه للكسب فقط•

الضمان :

كان تحقيق الأمان (الضمان) ضد الاخطار المهنية فى مقدمة اجراءات الرفاهية التى اضطلعت الحكومة الامريكية بمسئولية منظمة فيها • ومن ثم فان التشريع الذى عمل على أن يهيىء أحوالا مأمونة للعمل وأوجب دفع تعويض عن الحوادث التى تقع للعمال فى الولايات المتحدة ، حقق نجاحا جوهريا قبل أن يجد أى شكل آخر من أشكال التأمين الاجتماعى موطئا لقدميه •

ولا يزال عدد الحوادث الناجمة عن العمل كبيرا بشكل مؤسف ، رغم التقدم الذى أحرزته الجهود المبذولة للاقلال منها • ففى عام ١٩٤٩ مثلا ، قتل ١٥ر٠٠٠ شخص بسبب هذه الحوادث ، بينما أصيب ١٦٠٠ شخص بعجز دائم عن العمل • وبلغ عدد الذين أصيبوا بعجز جزئى ٧٩ر٤٠٠ شخص • أما الوفيات التى حدثت فى المحيط الزراعى ، فكانت أكثر منها فى أى مجال آخر ، وتليها وفيات الصناعة ثم البناء على التعاقب • ولكن العجز الجزئى الدائم — وهو

أكثر حوادث العمل وقوعا ـ كان أكثر عددا فى الصناعة منه فى أى مجال آخر ، ويلى ذلك حوادث الأعمال الزراعية والمهنية والبناء ٠

وقدرت الخسائر الاقتصادية التى حاقت بالعامل والمجتمع نتيجة حوادث العمل بحوالى ألفى مليون دولار فى عام ١٩٤٩ ٠

ونظرا للخسائر الاقتصادية التى تنجم عن حوادث العمل ، بذلت جهود دائبة للاقلال من هذه الحوادث ٠ ونجحت هذه الجهود فى الاقلال من نسبة هذه الحوادث فى المجال الصناعى من ٢ر٢٤ اصابة لكل مليون ساعة/عمل فى سنة ١٩٢٦ الى ١٥ فى سنة ١٩٤٩ ، الا أن هذا الهبوط لم يكن مستمرا ، فقد لوحظ فى العقد الثالث من القرن العشرين أن التحسن الذى طرأ على نسبة الاصابات والخسائر كان أكثر من التحسن الذى شهدته فترة الحرب العالمية الثانية ٠ ففى خلال هذه الفترة ، أدى استخدام الآلات الجديدة ، واستخدام العمال غير المدربين ، وربما زيادة ساعات العمل أيضا ، الى زيادة نسبة حوادث العمل بعض الشىء ٠ ومن ثم ، ما ان وضعت الحرب أوزارها حتى انخفضت نسبة هذه الحوادث ثانية ، فانخفضت نسبة الوفيات فى مناجم الفحم من ٢ لكل مليون رجل ـ ساعة قبل سنة ١٩٣٠ الى ٩ر٠ لكل مليون فى سنة ١٩٤٩ ٠ كذلك طرأ على العمل فى مناجم المعادن والمحاجر وصناعة مواقد الطهى تقدم ملحوظ فيما يتعلق بحوادث العمل ٠ كما تحققت نتائج مدهشة فى السكك الحديدية البخارية ، اذ انخفضت حوادث العمل القاتلة من ٤ر٠ لكل مليون رجل ـ ساعة فى العقد الثانى من القرن العشرين الى ٢ر٠ فى سنة ١٩٤٩ ٠

وتدل السجلات والاحصاءات على أن المخدومين الذين يبذلون جهودا

خاصة لمنع الحوادث ، يستطيعون تحقيق نتائج مدهشة ٠ ومن ثم يمكن ادخال تحسينات أخرى اذا زيدت هذه الجهود ٠ كذلك هبط الوقت الضائع في البحرية بسبب حوادث العمل من ٢٫٠٩ يوما لكل عامل فى سنة ١٩٢٦ الى ٠٫٤٨ فى سنة ١٩٤٨ ٠ كما تدل هذه السجلات على أن الست والثلاثين مؤسسة صناعية التى حققت أحسن مستويات الأمان فى عام ١٩٥٠ ، لم تحدث بها أية حوادث عمل على الاطلاق خلال ٢٤٤ مليون رجل ـ ساعة عمل ٠ ويقع حوالى ٧٠٪ من الحوادث فى المؤسسات الصغيرة التى لا تملك الا أقل التسهيلات التى تمكنها من منع الحوادث ، والتى لا تعتبر خسارتها المادية المترتبة على الوقت الضائع ودفع التعويضات شيئا مذكورا ٠

وتوجد أربعة أنواع من القوانين الموضوعة لحماية صحة المستخدمين من أخطار العمل وهى ، أولا القوانين التى تفرض قيودا معينة على حق مجموعات معينة فى العمل ٠٠ وثانيا ، القوانين التى تفرض قيودا معينة على وقت العمل ، وثالثا القوانين التى تنظم وسائل الأمان ، ورابعا القوانين الخاصة بالصحة فى المجال الصناعى ٠

وتشمل القيود المفروضة على حق العمل ، القوانين الخاصة بتشغيل الاحداث ، وقوانين منع النساء من العمل ليلا أو العمل كلية فى الاعمال التى تعتبر بالغة الخطورة ٠ كما فرضت قيود على تشغيل المرأة الحامل لأغراض صحية ٠ وتمنع قوانين بعض الولايات استخدام الاشخاص المصابين بأمراض معينة أو الاشخاص الذين على استعداد للاصابة بها ، من الاشتغال بالأعمال الخطرة كالأعمال التى يستخدم فيها الهواء المضغوط أو الرصاص ٠ وتستهدف هذه القوانين حماية

العمال ، بينما تستهدف غيرها حماية الجمهور بمنع العمال المصابين بأمراض معدية معينة من الاشتغال بأعمال الخبازين وصانعي الحلوى وغيرها من مؤسسات الأطعمة ، أو النص على ألا يكون عمال السكة الحديدية مصابين بضعف الابصار ٠

وعلى الرغم من أن قوانين تحديد ساعات العمل لم تصدر أساسا لحماية صحة المستخدمين أو لوقايتهم من الحوادث ، الا أن هناك أدلة كثيرة تشير الى أن هذه القوانين تحقق هذه الغاية عن طريق غير مباشر بواسطة الاقلال من الارهاق ٠

وتوجد قوانين للأمن الصناعي في كل ولاية ٠ وتعالج هذه القوانين مجموعة كبيرة من الموضوعات ٠ وبعضها يشمل شئونا عامة خاصة بضرورة اختيار مكان آمن للعمل ، وبعضها يعالج موضوع التفتيش على صناعات معينة كالمناجم أو ادارة السفن ، وهناك مجموعة ثالثة خاصة بأخطار الحريق والوسائل الواقية من خطر الآلات ، أو الملابس الخاصة حينما تدعو الضرورة لاستخدامها ٠

وهناك قوانين خاصة بأحوال الصحة العامة مثل الاضاءة والضوضاء والتهوية والاهتزاز وماء الشرب الصحي والمراحيض والاستراحات ٠ وتعالج قوانين أخرى موضوع استعمال المواد السامة في الاغراض الصناعية مثل الفوسفور والنشاط الاشعاعي ٠

وكانت القوانين الاولى تحدد مستويات معينة عادة ، الا أن القوانين الحديثة تترك موضوع تطبيق القوانين لارشادات موظفي وزارة الصحة نظرا لاختلاف الظروف في كل حالة ٠

تعويضات العمال :

مرت تعويضات العمال بسبب حوادث العمل بمراحل طويلة من التطور . فحتى ما بعد سنة ١٩٠٠ ، كان العامل الذى يريد الحصول على تعويض من مخدومه بسبب اصابته ، يضطر الى مقاضاته استنادا الى القانون العام المبنى على قرارات المحاكم والعدالة ، والذى يلزم المخدومين بألا يهملوا فى توفير الاماكن والادوات الآمنة اللازمة للعمل . ولم يكن هذا الاجراء القضائى باهظ التكاليف فحسب ، وانما كان يستغرق وقتا طويلا ، فضلا عن أن نتيجته غير مؤكدة ، نظرا لصعوبة التدليل على أن الاصابة كان مرجعها الوحيد اهمال صاحب العمل . وفى السنوات الاولى ، كان تدليل العامل على أن صاحب العمل مسئول جزئيا بسبب الاهمال ، أو أن الخطأ كان خطأ عامل زميل ، لا يكفى لضمان كسب قضيته . وبالاضافة الى ذلك ، فان المصاب كان يتعرض للاخفاق فى الحصول على حكم فى صالحه على أساس أنه قبل الوظيفة بما يكتنفها من مجازفات متوقعة حتى ولو كانت الاحتياطات التى يتخذها المخدوم لدرء الخطر غير كافية . بيد أن هذه الثغرات لم تلبث أن ضيقت تدريجيا عن طريق تشريعات جديدة ابتداء من منتصف القرن التاسع عشر .

وبدأ التحول الى مبدأ جديد تماما فى الولايات المتحدة ، عندما أصدرت ولاية « ماريلاند » أول قانون لتعويضات العمال فى عام ١٩٠٢ ، وقد أعلن أن هذا القانون غير دستورى ، غير أن الحكومة الاتحادية أصدرت منذ ذلك الحين قوانين كثيرة تعالج هذا الموضوع ، ثم تبعتها جميع الولايات . وتفترض هذه القوانين وجوب تعويض العامل المصاب ، بصرف النظر عن شخصية المسئول عن حوادث

الاصابة ، وعلى أساس أن حماية العمال من الاصابة تبعة من تبعات الانتاج يجب أن يتحملها المجتمع • فاذا زادت نفقات المخدوم بسبب اضطراره لدفع تعويضات ، فان ذلك التزام اجتماعي ينبغي القيام به لصالح المجتمع ولصالح العمل نفسه ، اذ أن شعور المخدوم بأنه سيدفع تعويضات كثيرة بسبب عدم تهيئة الأمان الكافي للعمال ، هذا الشعور سيدفعه الى الحيلولة دون وقوع مثل هذه الحوادث •

وتنص قوانين تعويضات العمل على وجوب دفع هذه التعويضات اللهم الا اذا كانت الاصابة نتيجة تهاون ، أو اهمال جسيم ، أو سوء تصرف ارادى من العامل • ويكون التعويض عادة عبارة عن نسبة مئوية من الأجر الذى يستحقه العامل فى مدة معينة ، ويحدد عادة أيضا بحدين أقصى وأدنى • وتختلف التعويضات باختلاف نوع الاصابات • وفى بعض الولايات ، تدفع تعويضات أكبر عندما يكون العامل متزوجا أو يعول أسرة •• وأحيانا ينص على ضرورة تكفل المخدوم بنفقات العلاج •

ويستثنى من الانتفاع بهذه القوانين ، عمال الأسرة غير المأجورين، وكذلك خدم المنازل وعمال المزارع والعمال المؤقتون • كذلك استثنى عمال السكك الحديدية داخل الولاية وعمال البواخر وعمال السواحل ومستخدمو الحكومة ، من هذه القوانين نظرا لوجود قوانين أخرى خاصة بهم • كذلك تستثنى ولايات كثيرة المؤسسات الصغيرة وعمال المؤسسات الخيرية أو الجماعات الاخرى الخاصة مثل الكتبة والمدرسين من تشريعات حوادث العمل •

ويتحتم على أصحاب الأعمال فى ٢٨ ولاية أن يقبلوا ـ ما دام القانون منطبقا عليهم ـ نظام التعويض • غير أنه يجوز للمخدومين

فى ٢٦ ولاية أخرى ـ بما فى ذلك الاراضى التابعة للولايات المتحدة ـ ألا يخضعوا لنظام التعويض هذا • أما اذا ظلوا خارج نطاقه ، فانهم لن يستطيعوا الدفاع عن أنفسهم فى القضايا التى يرفعها العمال ضدهم معتمدين فى ذلك على القانون العام القديم • كذلك يتحتم على المخدومين المنضمين لنظام التعويض أن يؤمنوا أنفسهم ضد المجازفات أو يقدموا دليلا يثبت أنهم قادرون على التأمين بأنفسهم • وفى بعض الولايات تقوم شركات خاصة بعمل التأمينات • وفى البعض الآخر يجوز للمخدوم أن يعهد بعمليات التأمين لشركة خاصة أو على أى نحو آخر وفقا لقوانين الولاية • بينما تحتم قوانين أخرى فى عدد قليل من الولايات على المخدومين الاشتراك فى نظامها الخاص •

التدريب وشغل الوظائف :

لقى التدريب المهنى الذى تقدمه الولاية والحكومة المحلية معاونة كبيرة عندما أصدر الكونجرس قانون « سميث ـ هيوجس » سنة ١٩١٧ ، وهو القانون الذى قدمت بموجبه منح مالية للولايات لهذا الغرض • وفى عامى ١٩٤٨ و ١٩٤٩ ، بلغ عدد الأشخاص الذين تقدموا للالتحاق بالبرامج المهنية أكثر من ثلاثة ملايين شخص • ولا يقتصر تقديم برامج التدريب على المدارس الثانوية فحسب ، وانما تقدم هذه البرامج أيضا فى الكليات والجامعات •

وأما التدريب الصناعى الذى يتولاه أساتذة الحرف الصناعية فى أماكن العمل ، فقد كان قليل الأهمية فى الولايات المتحدة عند نضوج الثورة الصناعية • ولهذا أبطل تقريبا أثناء فترة الكساد التى شملت البلاد فى العقد الثالث من القرن العشرين • وحاولت الحكومة الاتحادية احياء برامج التدريب الصناعى فى عام ١٩٣٧ باصدار قانون التدريب

المهنى الذى يشمل مئات من حرف معينة ، ومستويات معينة للتدريب ينبغى الاخذ بها ، وان كان معظم الأعمال التى يشملها هذا التدريب لا يحتاج الى الأربعة آلاف ساعة أو أكثر التى يرى القانون أنهـــا لازمة لتعلم الحرفة • كذلك تبنت الحكومة خلال فترة الكساد برامج خاصة لتدريب الشبان تحت اشراف هيئات الشباب الرسمية وغير الرسمية •

ولقد لقيت هذه البرامج تعضيدا من الكونجرس فيما بين عام ١٩٤٠ وعام ١٩٤٥ لتدريب العمال على الصناعة والزراعة • أما برنامج الجنود المسرحين الذى سبق وصفه ، فقد أدى الى تنشيط التعليم المهنى والتدريب المهنى أيضا •

ويحصل السواد الأعظم من العمال الجدد فى القوة العاملة على وظائفهم الاولى بمساعدة آقاربهم أو أصدقائهم أو مكاتب التوظيف التابعة للمدارس والكليات ، كما يلجأ كثيرون منهم الى الوسيلة ذاتها كلما أراد أحدهم الانتقال من وظيفته الى وظيفة مماثلة ، وان كان العمال والمخدومون يلجأون عادة الى مؤسسات التوظيف •

هذا ، ويعتبر « المخدم » أقدم مظهر من مظاهر مكاتب التوظيف • وكان « المخدم » يتولى عادة الامور الخاصة بالوظائف التى لا تستلزم مهارة أو تكون موقوتة مثل توظيف المهاجرين • وكان « المخدمون » يعقدون صفقات مربحة مع المخدومين ، الى أن صدر قانون يقضى بتحريم « السمسرة » على العمل فى العقد الثامن من القرن الماضى • غير أن هؤلاء « المخدمين » ينشطون فى فترات الحروب نظرا لاشتداد الطلب على الايدى العاملة بشكل غير عادى ، وحينما تشتد الحاجة

الى الوظائف كما يحدث فى أوقات الكساد • وكثيرا ما يسيء « المخدمون » مزاولة عملهم ، كأن يحصلوا على « سمسرة » من المخدومين وطالبى العمل على السواء ، أو كأن ينتزعوا الموظفين من مخدوم لتقديمهم الى مخدوم آخر ، أو تدبير الاضرابات ، أو « ترحيل » أعداد كبيرة من طالبى الوظائف الى أماكن لا توجد بها وظائف خالية كافية •

أما مؤسسات التوظيف الخاصة التى تستخدم موظفين مدربين ، فانها أكثر شعورا بالمسئولية واحتراما للتشريعات والقوانين • وتوجد مجموعة كبيرة منوعة من هذه المؤسسات تخصص كثير منها فى خدمة العمال الذين يتمتعون بمهارة خاصة مثل عمال المنازل والمدرسين ورجال الاذاعة والتليفزيون والصناع المهرة • وفى مثل هذه الحالات ، تكون مؤسسات التوظيف هذه مزودة بمعلومات مدروسة ممحصة عن سوق العمل • كذلك تعمد الاتحادات (النقابات) وجمعيات المخدومين الى انشاء مؤسسات توظيف خاصة بها أحيانا •

بيد أن مكاتب التوظيف العامة التى تخضع لنظام « مصلحة التوظيف بالولايات المتحدة » ، أكثر انتشارا وأعلى مستوى • وقد استطاعت هذه المصلحة بفضل ما قامت به من خدمات أثناء الحرب العالمية الثانية وما بعدها ، أن تلم الماما كبيرا بسوق العمل القومى بصفة عامة • فهى تحرص على الاحتفاظ بسجل قابل للتعديل يبين الأماكن التى يوجد بها نقص فى عدد الوظائف ، وتلك التى تشتد فيها البطالة ، وذلك لارشادها فى عملها عند ترشيح الموظفين الجدد لشغل الوظائف الخالية ، كذا لتنفيذ نصوص العقود التى تقررها قوانين الدولة •

وتطبق « مصلحة التوظيف بالولايات المتحدة » نظاما مفصلا لتبويب الوظائف للمساعدة فى التعيين • وهى تستخدم وسائل حديثة لاختبار الكفاية والصلاحية عند اختيار طلاب الوظائف • ويجب على كل عامل عاطل أن يسجل اسمه فى أحد هذه المكاتب حتى يصبح مستحقا للحصول على تأمين ضد البطالة • وليس المقصود بهذا الشرط حماية الجمهور من دفع اعانات لأى شخص يمكن تهيئة وظيفة مناسبة له فحسب ، وانما يساعد أيضا مساعدة كبيرة فى جمع المعلومات الخاصة بنسبة البطالة وطبيعتها واتجاهها • وتقوم هذه المكاتب بخدمة طالبى الوظائف والمخدومين بالمجان ، ذلك أن الحكومة الاتحادية تدفع جميع نفقاتها •

التأمين الصحى :

نشأت المطالبة بالتأمين الصحى لثلاثة أسباب رئيسية ، هىأولا : ان العامل العادى فى الولايات المتحدة يفقد ٧٫٥ أيام عمل فى السنة بسبب عجز غير مهنى ، وبذلك يخسر ٣٠/٠ من كسبه السنوى ، كما يحتاج العلاج الطبى للأسرة العادية الى ما يتراوح بين ٤ و ٥ ٠/٠ من نفقاتها السنوية • وثانيا : أن ظروف تكبد مثل هذه النفقات تكون عادة غير متوقعة وغير موقوتة • فهناك أسرات لا تنفق الا نقودا قليلة فى العلاج فى العام ، بينما تضطر أخرى الى انفاق مبالغ لا تتحملها مواردها فى العلاج الطبى •• ولقد أوحى ذلك بتطبيق مبدأ التأمين الصحى كما هى الحال فى التأمين ضد الحريق • وثالثا : ان الخدمات الطبية العصرية باهظة التكاليف ، ومن ثم فان الأمراض الخطيرة كثيرا ما تسبب كوارث مالية لأولئك الذين لا يملكون وسيلة لتغطيتها •

ولقد وضعت وسائل عديدة لمواجهة هذه الحالة ، غير أنهـــا لم تحقق جميعا الهدف المنشود ٠ وفى عام ١٩٤٩ حصل المستخدمون بشتى طبقاتهم على مبـــلغ يتـراوح بين ٩٥٠ و٩٦٠ مليـونا من الدولارات لدفع نفقات العلاج الطبى بموجب مشروعات التـأمين ٠ ويعادل هذا المبلغ ١٥ ٠/٠ من مجمـوع المبالغ المرصـــودة لهـذه الخدمات ، بينما بلغ ما دفع لتغطية الخسـارة فى الاجور ٧ ٠/٠ فقط من مجموع الاجور الضائعة فى تلك السنة بعد حساب الاجازات المرضية العادية ٠

وتعرض شركات التأمين التجارية أنواعا مختلفة من « البوالص » الفردية والجماعية ٠ وجميعها مقيدة بخضوع المؤمن لقوانين التأمين ، ومدى الفترة التى يستحق التعويض خلالها ، والعمر ، وما الى ذلك من الاعتبارات الاخرى ٠ غير ان نفقات هذا التأمين عالية ٠ ففى نهاية عام ١٩٤٩ ، كان عدد « البوالص » حوالى ٢٨ مليون بوليصة لتأمين ضياع الاجور نتيجة للعجز عن العمل ، و٣٢ مليون بوليصة لتغطية نفقات المستشفيات ، و٢٥ مليون بوليصة لتغطيـة نفقات العمليـات الجراحية ، وخمسة ملايين بوليصة لتغطية نفقات العلاج الطبى ٠

وتشمل مشروعات « التأمين الصحى التعاونى الاختيارى » القائم على أساس اشتراك ثابت يدفع مقدما ، كثيرا من المنظمات المعروفة٠ وهى عبارة عن منظمات تعترف بها المستشفيات والهيئات الطبية مثل منظمة الصليب الأزرق والدرع الأزرق ٠ وفى عام ١٩٤٩ بلغ عدد الاشخاص المشتركين فى هذه المنظمات والمنتفعين بنظام دفع نفقـات المستشفيات لفترات قصيرة مقابل اشتراك ثابت يدفع مقـدما ، ٣٥ مليون شخص ـ فبموجب هذه الخطة ، تدفع منظمة التـأمين نسـبة

تتراوح بين ٦٥ و٧٠ ٠/٠ من نفقات المستشفى • كذلك انتفع حوالى ١٤ مليون شخص بالتأمين لتغطية نفقات العمليات الجراحية • ولقد أثبتت تجارب خطط العلاج الطبى التعاونى أن جزءا كبيرا من السكان يعجز عن دفع الاقساط اللازمة لتغطية نفقات العلاج الطبى ، فى حين أن هذه الاقساط ليست فى الواقع الا نذرا يسيرا بالنسبة لما تتطلبه الخدمة الطبية من نفقات •

وهناك أنواع عديدة من الاتفاقات الجماعية التى تبرم بين الاتحادات (النقابات العمالية) والمخدومين للتأمين الصحى الشامل لجميع المستخدمين فى مؤسسات هؤلاء المخدومين • وبلغ عدد المنتفعين بهذه الخطط حوالى سبعة ملايين شخص فى سنة ١٩٥٠ • ويمكن أن تكون هذه الخطط أكثر سخاء من الخطط التعاونية ، لان الصناعة تتحمل ، عن طريق المخدومين ، جزءا كبيرا من النفقات تحملها بدورها للجمهور فى حالات كثيرة • ولقد اشتدت مطالبة الاتحادات بهذا النوع من التأمين فى السنوات الاخيرة ، عند ما اتضح ان الكونجرس لن يصدر أى تشريع واسع النطاق للتأمين الصحى الاجبارى •

وتهيىء برامج حكومية عديدة العناية الطبية لحماية جماعات خاصة مثل الجنود المسرحين ، وعمال البواخر التجارية ، وعمال السكك الحديدية ، وموظفى مصلحة السواحل ، وعمال البناء والانشاء بمشروع وادى تنسى ، كما تمنح ولايات رودايلند وكاليفورنيا ونيوجرسى ونيويورك اعانات مالية فى حالات المرض للعمال الخاضعين لقوانين التأمين ضد البطالة فى الولاية •

أما أولئك الذين يحبذون وضع نظام حكومى للتأمين الصحى فى

الولايات المتحدة ، فيفعلون ذلك لأسباب متعددة ، أهمها أن أية خطة تعتمد على اشتراكات ثابتة تجمع من الافراد فقط بصرف النظر عن دخلهم لا يمكن أن تغطى نفقات العناية الطبية الكافية ، على حين أن الخطة الحكومية تستطيع بموجب قوة فرض الضرائب ، أن تقدم مساعدات مالية تتلاءم مع دخل الافراد ، أو تستطيع أن تتحمل جزءا من النفقات بفضل ضريبة الدخل التصاعدية • ولكن هناك كثيرين يعارضون التأمين الصحى الحكومى ، نذكر منهم بصفة خاصة المنظمات الطبية التي تخشى أن يؤدى هذا النظام الى خفض مستوى العناية الطبية ، وأن يصبح الاطباء عرضة لاقحام الشئون السياسية فى أعمالهم • ويعتقد بعض الأطباء أنه في الامكان تجنب هذه الاخطار اذا وضعت الحكومة الاتحادية خطة ملائمة •• ومهما يكن الامر ، فاننا لا نستطيع أن نورد هنا كل الحجج التى يبديها الفريقان المختلفان •

الفصل السابع

البعض يكسب أكثر من البعض الآخر

يتفاوت دخل من يعملون لكسب عيشهم مثلما يتفاوت دخل الاشخاص الذين يديرون أعمالا كبرى ، وذلك لاختلاف الاجور وتفاوتها ... فكيف تدفع الاجور ؟ وما هو المعيار ـ اذا صح أن هناك معيارا ـ الذى يستخدم لتقرير ما اذا كان أحد العمال يستحق الحصول على أجر أعلى أو أقل من غيره ؟ وما هى أسباب التفاوت بين مكاسب العمال ؟

أجور الوقت :

يحصل السواد الأعظم من العاملين بأجور على أجورهم على أساس الوقت المخصص للعمل . أما العمال اليدويون ، فتدفع لهم أجورهم عادة بالساعة ، وأحيانا باليوم . وأما العمال « أصحاب الياقات البيضاء » الذين يعملون فى الوظائف الكتابية أو وظائف الملاحظين فى المؤسسات الخاصة ، فيحصلون على أجورهم اما اسبوعيا واما شهريا أو كل أسبوعين أو كل نصف شهر ، أو ـ أحيانا ـ كل عام . ويعتبر تقدير المرتب على أساس سنوى من الامور المألوفة فى الوظائف الحكومية وان كان الدفع يتم على فترات أقصر كما هى الحال فى

الصناعة • والغرض من اطالة أمد فترات دفع المرتبات هو ، فيمايبدو، تأمين حصول العمال على دخل ثابت ، وان كان استمرار العمل هو — فى الواقع — العامل الحاسم فى هذا الشأن • فالعامل الذى يحسب أجره بالساعة فى مؤسسة تستمر فى العمل بدون انقطاع ، يكون أكثر أمنا من العامل الذى يحصل على أجره أسبوعيا أو شهريا ، ويستغنى عنه ولو لفترة قصيرة •

وتبوب الوظائف فى المصانع التى تسير وفق خطة منظمة لدفع الاجور • فتدفع عادة فئة واحدة لجميع العمال الذين يشغلون نوعا معينا من الوظائف ، وبخاصة العمال اليدويين غير المهرة • أما الاعمال التى تتطلب خبرة أكبر أو مهارة خاصة ، فتوضع لها فئات خاصة للأجور •• ويوضع عادة وفقا لهذا النظام حد أعلى وحد أدنى لكل نوع من الوظائف • وتتأرجح الاجور بين هذين الحدين •

وتدعى اتحادات (نقابات) العمال دائما أن نظام « الفئات » هذا ، يتيح فرصة للمحسوبية. ولذلك فانها تفضل عادة نظام الفئة الواحدة لكل نوع من العمل • وتقول الاتحادات فى هذا الشأن ان نظام دفع الفئات العالية طبقا للاقدمية يجعل الوقت اللازم للتقدم طويلا جدا •

وكان « قياس الوقت » سببا فى قيام منازعات بين العمال وأصحاب الاعمال فى كثير من الاحيان • ذلك أن الوسيلة التى كانت سائدة فى بادىء الامر هى أن يقدر الاجر الذى يتقاضاه العامل على أساس الوقت الذى انفق فعلا فى ادارة الآلة أو غيرها من العمليات ، بحيث لا يدفع أى أجر عن الوقت الذى يضيع فى تغيير الملابس ، والاغتسال ، واعداد أدوات العمل ، أو الذهاب الى مكان العمل فى المصنع • ولكن الضغط

الشديد من جانب الاتحادات والتشريعات التى صدرت بتحديد حد أقصى لساعات العمل أديا الى حسب حساب الوقت الذى يضيع هباء ووضعه موضع التقدير عند تحديد ساعات العمل التى يدفع الاجر عنها •

الأجر التشجيعى :

يتقاضى حوالى ربع العاملين بأجور فى الولايات المتحدة أجورهم على أساس القطعة ، أو بطريقة أخرى معدلة على أساس « الفئة » ، مع مراعاة المهارة فى أداء العمل • الا انه يصبح من الصعب تطبيق مثل هذه الطريقة عند ما يكون من العسير قياس الانتاج ، كما ان هذه الطريقة لا تستخدم بحكم الضرورة فى جميع الحالات التى يمكن قياس الانتاج فيها ، ولكنها منتشرة على أية حال فى صناعة ملابس الرجال وثياب النساء ، والمنسوجات، والسجائر ، والاحذية، وبعض صناعات المعادن ، وأقسام المبيعات التجارية ، كما يستخدمها عدد قليل من منتجى السيارات ، بينما لا يستخدمها غيرهم •

غير ان نظام « الاجر التشجيعى » ينطوى على مثالب عديدة منها انه يدفع العامل الى الاسراع فى العمل حتى درجة الارهاق ، وهذا أمر ضار بالعامل ، كما ان بلوغ العامل درجة عالية فى السرعة قد يؤدى الى خفض « فئات العمل » بدون أن يحرز العامل من جراء ذلك أية فائدة •• أما من ناحية صاحب العمل فان هذا النظام قد يؤدى الى خفض درجة جودة الانتاج أو أمنه • وربما أدى أيضا الى اضعاف روح العامل المعنوية • كما انه من العسير تطبيق نظام الاجر التشجيعى فى ميدان الاعمال التى تتغير طرقها أو آلاتها أو منتجاتها بكثرة •

الا انه فى الحالات التى يمكن التغلب فيها على هذه الصعاب، يلاحظ أن هذه الطريقة ترضى عادة كلا من المخدومين والعمال على السواء • ولكن الاتحادات (النقابات) كانت رغم ذلك تعترض على هذا النظام قبل ان تتطور الصناعة تطورها الحديث الحالى • ولقد تعلمت الاتحادات بفضـــل « المساومة الجماعية » ، كيف تتجنب مساوىء نظام الأجر التشجيعى ، فالقاعدة العامة هى ان الانتاج العالى فى المصانع التى تتبع نظام « الاجر التشجيعى » بنجاح ، تؤدى الى حصول العمال على مزيد من المكاسب ، ما كانوا ليحصلوا عليها لو انهم كانوا يتقاضون أجورهم بحساب الوقت •

وهناك طرق عديدة لتطبيق نظام الاجر التشجيعى ، تتراوح بين نظام الدفع بالقطعة وبين النظام الذى يقضى بدفع حـد أدنى للعمل العادى المطلوب ، واضافة علاوة فى مقابل كل انتاج اضافى • ومن أجل وضع اساس ثابت لذلك ، استخدمت عدة طرق علمية لتحديد مقاييس مستويات الانتاج التى يدفع الحد الادنى للاجور على أساسها •

الاجور الاضافية :

ان الاجور ، سواء دفعت على أساس وقت العمل أو بحسب الانتاج، تكمل عادة بدفع أجور عن ايام العطلات والاجازات وبدفع منحة عيد الميلاد ، والاجر الاضافى عن النوبات الليلية ، والاجر عن أيام الاجازات المرضية والهبات التى يدفعها المخدوم لمشروعات المعاشات والتأمين الصحى وغير ذلك من « الارباح الموقوتة » • ويوازى مجموع هـذه المدفوعات الاضافية فى جميع الصناعات حوالى ١٠ ٠/٠ من الاجور والمرتبات الاساسية ، وان كانت هذه النسبة تتضخم كثيرا فى بعض الاحايين •

وتفضل الاتحادات (النقابات) نظام رفع فئات الاجور على نظـام المدفوعات الاضافية ٠٠ ولكن هذه الاتحادات حينما تبين لهـا فى السنوات الاخيرة أن زيادة فئات الاجور أمر عسير التحقيق فى ظروف الحروب أو التضخم المالى ، عادت الى تأييد نظام المدفوعات الاضافية

ويسود الآن اتجاه قوى الى المطالبة بأن تكون أجور العمال مضمونة مثل المرتبات التى تدفع للموظفين الاداريين سواء أكانت الخدمات التى يؤديها العامل موقوتة أم دائمة ٠ ولقد نفذ بالفعل هذا النظام على نطاق ضيق فى السنوات الاخيرة ، ولكنه لم ينجح الا فى الصناعات التى تعمل باستمرار طوال العام ٠

تسعير الوظائف :

تطبق كل شركة ـ فيما عدا الشركات الجديدة ـ نظاما للاجور خاصا بها نما وتطور على مر السنين وربما على غير أساس منطقى ٠ ولكن الطريقة الشائعة هى ان يحصل الاشخاص الذين يؤدون أعمالا متماثلة على أجور مختلفة ، أو أن يحصل الاشخاص الذين يؤدون أعمالا تحتاج الى مستويات مختلفة جدا من المهارة والمقدرة على أجـور تكاد تكون متشابهة ٠ ذلك ان الاجور تحدد على أساس سوق العرض والطلب فى وقت التوظيف ، أو تحدد على أساس المستويات والتسعيرات التقليدية أو تحدد وفقا لاسباب خاصة بالعمل فى ذلك الحين ، وان كانت هذه الاسباب فقدت أهميتها فيما بعد ٠

غير ان المحاولات التى تبذل لتنظيم فئات الاجور تبعا لطبيعة الوظيفة ترجع الى عوامل عديدة ٠ ففى الوظائف الحكومية مثلا يعتبر التبويب طبيعيا كوسيلة لتدريج وظائف الخـدمة المدنيـة ٠ أما فى الاعمال

الخاصة ، فقد ترغب الادارة فى وضع نظام أفضل للوظائف كقاعدة لتشجيع العاملين بها • كذلك تؤدى المساومة مع الاتحادات الى وضع مستويات للاجور يراعى فيها التفاوت بين أنواع الاعمال المختلفة ومدى ما يمكن تحقيقه من عدالة فى هذا الشأن •

ولقد ابتكر مهندسو الادارة نظام « تسعير الوظائف » لتبرير الفروق بين الاجور والمرتبات وفقا للاختلاف بين مسئوليات العمل •

والغرض من « تسعير الوظائف » هو محاولة تحليل كل وظيفة بواسطة دراسات موضوعية كأساس لتقرير مدى الجهد الذى يتطلبه أداء العمل من المستخدم ، أو مدى الدور الذى يلعبه هذا العمل فى دولاب العمل العام • وبالطبع يكون « تثمين » أو « تسعير » العمل نسبيا ، وان كانت الطريقة الشائعة هى ان يتفادى القائمون بأمر هذه الدراسات ان يقرروا فى المرحلة الاولى مدى الاجر الذى يدفع لاحدى الوظائف أو « ثمن » العمل، ما دام الغرض الاساسى هو وضع الوظائف والاعمال فى مكانها الصحيح بين جميع وظائف المؤسسة • وحينما يبت فى أمر أساس « فئات العمل » ، يمكن رفع الاجر أو خفضه وفقا لاختلاف تسعير الوظائف •

ولهذه الطريقة مزايا عديدة ، اذ كثيرا ما يوضح « تحليل الوظيفة » الواجبات التى يفترض أن يلتزم بأدائها كل عامل ، كما يوضح مدى ما يؤديه القائم بكل عمل من التزامات تفوق الالتزامات العادية المفروضة عليه أو مدى قصور هذه الوظيفة عن أداء التزاماتها • كما أن نظام « تسعير الوظائف والاعمال » يزود القائمين بالعمل بمعلومات مفيدة يمكن الاستعانة بها فى اتخاذ القرارات الخاصة بالتوظيف

والتدريب والنقل والترقى ورسم خطط الانتاج والاشراف على عمليات الانتاج وما شاكل ذلك من اعتبارات ٠

كيف ينفذ تسعير الوظائف :

تفحص كل وظيفة على حدة فى الخطوات الاولى من الدراسة المنظمة لتسعير الوظائف ، وذلك تبعا لخطة مدروسة ٠ وقد يتم ذلك بمقتضى «نظام الدرجات أو النقط» فتحدد هذه الدرجات أو النقط تبعا للمهارة والمسئولية والجهد البدنى واحوال العمل وما شابهها ٠ ويمكن تقسيم كل درجة أو نقطة الى اجزاء من الدرجات أو النقط ٠ وهناك طرق أخرى لتسعير الوظائف أكثر تعقيدا مثل الطرق التى يلجأ اليها « مهندس الادارة » ٠٠ فهذا المهندس يقسم كل عملية من عمليات العمل الى أجزاء صغيرة ، ثم يقوم بدراسة حركات العمل دراسة مستفيضة ، وقد يضطر فى سبيل قياس الوقت الى استخدام ساعة توقيت خاصة لتحديد الوقت اللازم لكل حركة ٠ الا انه مهما حرص المهندس على تحديد الهدف بدقة ، فمن الضرورى الاستعانة بعنصر اصالة الحكم ، كما أن النتائج النهائية قد تكون غير دقيقة ٠ وعلى اية حال فان الطرق البسيطة لتسعير الوظائف تنجح عند التطبيق أكثر مما تنجح الخطط المعقدة ٠ وليس معنى ذلك ان نظم تسعير الوظائف لا تشذ عن القواعد الموضوعة لها ٠ فليس ثمة شك ان المؤتمرات التى يعقدها المشرفون على الاعمال ، وهم جميعا ذوو خبرة وتجربة ، تسفر فى كثير من الاحيان عن تعديل الدرجات والنقط الموضوعة لكل عمل ٠

وعند ما تنتهى دراسة الوظائف ، فان الخطوة التالية هى ترتيب الوظائف بحسب أهميتها ٠ وفى هذه المرحلة يلعب الحكم دورا أكبر ،

ويمكن بفضل عقد المؤتمرات واجراء الدراسات التجريبية الوصول الى اعتبارات هامة اغفلت أثناء الدراسات المبدئية أو الموضوعية٠

أما المرحلة الثالثة ، وهى تحديد فئات أجور مختلف الوظائف ، فيجب أن تبنى على أساس الفئات التى تحدد للوظائف « العامة » التى يحصل شاغلوها على مرتبات تحدد بحكم التقليد الشائع أو بالمساومة الجماعية ، وهى فئات جرى العرف على انها عادلة فى أساسها وبصفة عامة ٠

وعلى الرغم من أن تسعير الوظائف له مزاياه الواضحة وبصفة خاصة فى المصنع الذى يكون نظام الاجور فيه غير مبوب أو منظم ، فان تطبيق نتائجه قلما يمكن أن يتحقق بشكل مطابق تماما لمنطقه٠ فان ضرورات السوق قد تحتم تحديد أجور أعلى (أو أقل) مما يقضى به « التسعير » لانواع محددة من الوظائف ٠ وعدا ذلك فان للتقاليد قوتها ٠ ولهذا فان العمال يتمسكون بقوة بالفوارق المعتادة بين أجور مختلف العمليات ٠ ومن ثم فان الخروج على هذه الفوارق التى تحددها التقاليد قد يسبب متاعب لا حد لها للادارة ورجال النقابات على حد سواء ٠

موقف العمال ازاء التسعير :

أسفر الاستفتاء الذى اجراه « اتحاد القرن العشرين للدراسات » بين ٤٧ زعيما من زعماء نقابات العمال عن معارضة ٢٥ زعيما لنظام تسعير الوظائف ٠ وقد حبذ هذا النظام عشرة أشخاص بينما لم يبد ١٢ زعيما من هؤلاء الزعماء أى رأى ٠ أما الاسباب التى أبداها المعارضون ، فهى ان هذا النظام ادعاء علمى يخفى عادة رغبة فى خفض

الاجور ، وأنه معقد الى درجة يستحيل معها فهمه فهما دقيقا واضحا . وهم يرون ان الاعتماد على حصافة الرأى والفطنة وحسن التقدير أفضل من نظام التسعير .. أما نسبة معارضى نظام التسعير من بين أعضاء نقابات العمال ، بالقياس الى المؤيدين فقد بلغت ٣ الى ١ ... أى ثلاثة معارضين فى مقابل كل مؤيد واحد .

وأما زعماء الاتحادات الذين حبذوا هذا النظام فيقولون ان تحبيذهم له رهن بموافقة الاتحاد على مبدأ تسعير الوظائف وحقه فى المساومة على النتائج . ومن الواضح أن السبب الرئيسى فى تحبيذهم لهذا النظام هو أن تسعير الوظائف يهيىء أساسا صالحا لتحديد فئات العمل ولوضع أساس للتفاوت فى الاجور ، مما يوفر على الاتحادات (النقابات) مشقة البت فى المنازعات التى تنشأ بسبب الاجور . وعدا ذلك ، فان ما تتمتع به نقابات العمال من قوة ، يحول دون تلاعب رجال الاعمال بهذا النظام ، وخاصة انه ثبت بالبرهان ان أصحاب الاعمال لا يستخدمون نظام تسعير الوظائف على نطاق واسع لخفض الاجور ، اذ ان ذلك ليس من صالحهم . ولقد قال فى ذلك أحد مديرى الاعمال ان استغلال تسعير الوظائف على هذا النحو لا يمكن أن يتم لعدة أسباب أهمها ان اتحادات العمال لا تسمح بذلك بأية حال من الاحوال .

بيد أن هناك خلافا فى الرأى بين كل من رجال الاعمال والعمال فيما يتعلق بما اذا كان من الواجب أن تساهم اتحادات العمال بنشاط فى « تسعير » الوظائف أصلا .. فالبعض يرى أن اشتراك الاتحادات من شأنه الحيلولة دون المحاباة والتحيز ، وانه يساعد الادارة على القيام بمهامها على نحو أفضل . بينما يرى البعض الآخر أن القرارات

الخاصة بالفوارق بين الأجور من حق الادارة التى يجب ألا يأخذ اتحاد العمال مسئوليتها على عاتقه ، وان أية اعتراضات للاتحاد عليها يجب أن تسجل ، ولكن بعد أن تنتهى الادارة من دراستها · ومن بين الـ ٢٧ شركة التى تستخدم نظام تسعير الوظائف على نطاق واسع ، ١٦ شركة ساهم الاتحاد معها فى التسعير · ولكن الاتحاد لم يشترك فى ذلك فى ١٠ شركات ، ومع ذلك لم يعارض الاتحاد النظم المتبعة فى هذه الشركات ، اللهم الا فيما يتعلق بنظام شركة واحدة · وأما فيما يتعلق بالمؤسسات التى تستخدم نظام تسعير الوظائف على نطاق محدود ، فان اتحاد العمال ، يشترك معها عادة اشتراكا محدودا فى تطبيق هذا النظام ·

اختلافات الكسب :

ليست فئة الاجور التى تدفع عن الساعة أو اليوم أو على أساس القطعة ، سوى أحد العوامل التى تحدد مدى ما يستطيع العامل أن ينفقه · أما العامل الثانى ، فهو عدد الساعات أو الأيام فى أسبوع العمل · وأما العامل الثالث ، فهو عدد الساعات أو الأيام التى يقضيها العامل فى العمل فعلا ، وهل يحصل على أجر فى مقابل ساعات العمل الاضافية أو على مكافآت من أى نوع ·· فهذه العوامل مجتمعة هى التى تقرر الأجر الفعلى الذى يحصل عليه العامل · فلكى يمكن قياس البطالة الموسمية ، يجب أن نعرف ذلك كله على أساس سنوى·

على أن أرقام الكسب السنوى نفسها لن تعطى الا فكرة جزئية عن مركز العامل الاقتصادى ما لم يخصم ما يجب أن يدفعه للضرائب أو غيرها من الاشتراكات الاجبارية ، وما لم يعرف الانسان ما اذا كان

العامل عضوا فى أسرة تضم غيره ممن يحصلون على أجور ، ومقدار كسب هؤلاء الاشخاص • وليس من شك فى أن الحصول على هـــذه الأرقام بصفة دقيقة أمر عسير ، الأأنه يمكن بفضل الأرقام التقريبية أن نستنتج ذلك من أرقام الكسب السنوى •

ولقد جمعت مصلحة التأمين الاجتماعى أرقاما عن الكسب السنوى لجميع أولئك الذين يدفعون ضريبة لمشروع معاشات الشيخوخة ، وهم السواد الأعظم من سكان البلاد • وتدل هذه الارقام عـــلى أن الكسب السنوى للشخص الذى يعمل لقاء أجر ، كان يتــراوح بين ٢٠٠ و٣٠٠٠ دولار فى سنة ١٩٤٨ (ولم يشمل هذا الاحصاء أولئك الذين يزيد كسبهم على ٣٠٠٠ دولار فى السنة) •• وكان حــوالى ١/٤ (٢٤٫٨ ٠/٠) العاملين بأجر آو مرتب ممن ينطبـــق عليهم قانون التأمين ضد الشيخوخة فى سنة ١٩٤٨ يكسبون ٣٠٠٠ دولار أو أكثر فى العـــام • وكان حوالى ١/٥ (٢٠٫٦ ٠/٠) العــاملين يكسبون ما يتراوح بين ٢٠٠٠ و ٢٩٩٩ دولار فى العام ، و ١/٥ آخر (٢١٫١ ٠/٠) يكسبون ما يتراوح بين ١٠٠٠ و ١٩٩٩ دولارا فى العام • أما الباقون ، وهم حـــوالى الثلث ، فكانوا يكسبون أقل من ١٠٠٠ دولار فى العام ، وحوالى ١/٨ (١٢٫٣ ٠/٠) كانوا يكسبون أقل من ٢٠٠ دولار فى العام ••• وقد يبدو من القاء نظرة سـطحية على هذه الاحصاءات أنه بينما كان الخمس الأعلى من المستخدمين فى موقف مالى حسن ، فان مراكزهم وحالتهم كانت تختلف اختلافا واضحا ملموسا عن مراكز وحالة أولئك الذين جاءوا فى المؤخرة •

ومهما يكن من أمر ، فان هذه الأرقام لا تدل على دخول الأسرة ، اد أن المقارنة بين أعلاها وأدناها لا تكشف عن الحقيقة ، لان أشخاصا

كثيرين يشتغلون جزءا من العام بارادتهم ، وهم لا يفعلون ذلك بقصد الانفاق على أسرة كاملة ، وانما لزيادة موارد أسرة بها أعضاء يعملون بأجور • أما الذين يكسبون قليلا ، فأكثرهم أشخاص يشتغلون بأعمال تخضع للتأمين على الحياة والتأمين ضد الشيخوخة ، جزءا فقط من السنة •

أما الأرقام الأكثر دقة ، فهى تلك التى لا تشمل سوى المستخدمين الذكور الذين يحصلون على أجور مناسبة خلال العام كله •• وحتى هذه المجموعة تضم أشخاصا ما كانوا ليشغلوا وظائف طوال الوقت حتى لو أتيحت لهم الفرصة ، الا أن نسبتهم ليست كبيرة بالنسبة للمجموع العام ، لأن أغلب المستخدمين المؤقتين يشتغلون بأعمال موسمية فقط •

والحقيقة التى تسترعى الانتباه فى هذا الاحصاء ، هى أن حوالى نصف العمال الذكور الذين يعملون فى كل موسم من مواسم السنة (٤٨ر٩ ٠/٠) ، كان الواحد منهم يحصل على ٣٠٠٠ دولار أو أكثر فى العام فى سنة ١٩٤٨ ، بينما ٢٩ر٣ ٠/٠ كان الواحد منهم يحصل على ما يتراوح بين ٢٠٠٠ و ٢٩٩٩ دولار فى العام ، كما كان أقل من الربع يحصل الواحد منهم على ٢٠٠٠ دولار فى العام ، كما كان أقل من العشر فقط يحصل الواحد منهم على ما لا يقل عن ١٠٠٠ دولار فى العام •

وهناك طريقة أفضل لحساب الكسب السنوى لأغراض المقارنة والاحصاء ، وتلك هى تنظيمهم فى عشرات ، أو بعبارة أخرى تقسيم دخل المستخدمين على اختلاف مراتبهم العليا والدنيا الى عشرة أقسام

متساوية ، ثم يقارن أعلى مستوى من أى عشر بأعلى مستوى من أى عشر آخر • فاذا أدخل جميع العمال فى هذا التنظيم سواء أكانوا يعملون طوال العام أو لا يعملون الا موسميا ، فان الكسب القريب من القمة يكون قريبا مما يعادل ٢٥ ضعف الفارق بين أعلى كسب فى أدنى عشر • أما اذا اقتصرت الاحصائية على الذين يعملون طوال العام فقط ، فان كسب من فى القمة يكون حوال خمسة أضعاف كسب من فى المؤخرة • وتتغير هذه النسب قليلا من عام لآخر •

وعلى أية حال ، فان دراسة الاحصاءات الخاصة بالدخل تدل على أن الفروق فى الكسب راجعة الى الاختلاف فى الأجور عنها فى التفاوت بين فترات العمل واستمراره أو توقفه • غير أن هذا لا يعنى اغفال الحقيقة الواقعة وهى أن هذين العاملين مرتبطان ، وان كل عامل منهما يلعب دوره •

زيادة الكسب منذ العقد الثالث للقرن العشرين :

كشفت احصاءات مصلحة التأمين الاجتماعى عن ظاهرة تستدعى الاهتمام ، هى أن الاشخاص الذين يعملون بأجور أو مرتبات فى جميع مستويات الكسب ، فيما عدا أدناها (وهم أساسا الذين يشتغلون جزءا من الوقت أو مؤقتا) قد زادت قوتهم الشرائية بشكل ملحوظ عما كانت عليه قبل الحرب العالمية الثانية •

فاذا استبعدنا الأشخاص الذين عملوا بعض الوقت ، لا كل الوقت ، وصححنا الارقام لنحسب حساب ارتفاع أسعار السلع ، وجدنا أن القدرة الشرائية للمجموعة الاولى (أى مجموعة الحد

الأدنى) زادت بنسبة ٥٥ ٠/٠ فى السنوات من ١٩٣٨ الى ١٩٤٨ ، وان القدرة الشرائية للمجموعة السابعة زادت بنسبة ٣١٠/٠ (هذا ولم يحسب حساب المجموعات الثانيـــة والتاســـعة والعاشرة من مجموعات التنظيم العشرى السالف ذكره فى الفقرة السابقة) ٠٠٠ كذلك يلاحظ أنه كلما ارتفع الدخل ، تناقصت زيادة القوة الشرائية ٠٠٠ ومع ذلك ، فان معـــدل القـــوة الشرائيـــة بوجه عام كان حوالى ٤٠ ٠/٠ ٠

كذلك سجلت زيادة جديدة فى القـدرة الشرائية أثنـاء الحرب نفسها ، الا أن ارتفاع الكسب لم يستمر بنفس معدل ارتفاع تكاليف المعيشة لفترة معينة بعد عام ١٩٤٦ ٠ ففى خلال الحرب ، اشـــتغل المستخدمون والعمال وقتا اضـــافيا كثـيرا ، الا أنه فى أواخر عام ١٩٤٥ ، عاد نظام العمل الاسبوعى الى ما كان عليه قبل الحرب ، أى ٤٠ ساعة فى الاســبوع ، بغير زيادة كافيـــة فى فئـات الأجور لتعوض الخسارة التى نجمت عن وقف نظام ساعات العمل الاضافية ، وخفض مستويات الوظائف وما شابه ذلك من التعديلات ٠

وتعزى الزيادة فى الدخل السنوى للمجموعات العليـا بين عامى ١٩٣٨ و١٩٤٨ ، الى الزيادة التى طرأت على فئات الوظائف ، وفاقت فى الزيادة نسبة ارتفاع تكاليف المعيشة خلال هذا العقد من الزمان بصفة عامة ٠ أما الأرباح الأكثر التى حصلت عليها ، وما تبعهـــا من تخفيف حدة التفاوت فى توزيع الدخل ، فتعزى الى اســـتمرار التوظيف على نطاق واسع خلال الحرب والســـنوات التى أعقبتها ٠ ففى عام ١٩٣٨ كانت البطالة لا تزال عالية النســـبة بعد الأزمة الطاحنة ، ولكنها لم تلبث أن انخفضت حتى أصـبحت نسبتها تافهة بين صفوف القوة العاملة ٠

الفصل الثامن

اختلاف كسب الجماعات المختلفة

يتفاوت الكسب تفاوتا واسع المدى بين من يحصلون على أعلى الاجور وبين من يحصلون على أدناها . فهل هناك أية ظروف تحدد هذا التفاوت ، باستثناء الكفاية الفردية أو حسن الحظ ؟

الكسب تبعا للسن :

توحي حقيقة الحال ودلائل الواقع بأن الكسب السنوي يتفاوت بتفاوت أعمار العمال . ويمكن التدليل على ذلك بوساطة الاحصاءات والارقام . وليس ثمة شك في أن أصدق الاحصاءات عن الكسب السنوى للأفراد هى تلك التى تقوم على أساس التقارير التى يقدمها للحكومة المخدومون الذين يدفعون ضرائب التأمين الاجتماعى عن كل مستخدم لديهم وفقا لنظام التأمين على العمال ضد الشيخوخة . فهذه التقارير تدل بصفة عامة على أن العمال الأصغر سنا يحصلون على أجور أقل مما يحصل عليه العمال الذين فى منتصف العمر ، كما تدل على أن أجور الاخيرين تزيد قليلا على أجور أولئك الذين بلغت أعمارهم ٦٥ سنة أو أكثر .

ففى عام ١٩٤٤ ، كان حوالى ثلث (٢ر٣٣٠/٠) العمال الذين تقل أعمارهم عن ٢٥ سنة يحصلون على ٢٠٠ دولار فى العام أو أقل • أما نسبة أولئك الذين كانت أعمارهم تتراوح بين ٢٥ و٤٤ سنة ويحصلون على مثل هذا الدخل الضعيف فكانت ٦ر١٣٠/٠ • كذلك كانت نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين ٤٥ و٦٤ سنة ويكسبون مثل هذا الدخل تبلغ ٨ر٩ ٠/٠ • أما من كانت أعمارهم تبلغ الخامسة والستين أو تزيد ، فان ٩ر١٤ ٠/٠ منهم كانوا يحصلون على أقل من ٢٠٠ دولار فى العام • وبالنظر الى أن سنة ١٩٤٤ كانت احدى سنوات الحرب حيث لا توجد بطالة تقريبا ، وبالنظر الى أنه لم يكن من المحتمل أن يتقاضى العمال أجورا تقل عن هذا الحد فى مقابل عملهم طوال الوقت •• بالنظر الى هذين الاعتبارين ، نستطيع أن نقول ان الدخل المنخفض كان يعزى الى حد كبير الى العمل الاختيارى لبعض الوقت (كما هى الحال فى العطلات الصيفية) أو الى توزيع وقت العمل بين الخدمة فى القوات العسكرية والخدمة المدنية •

أما نسبة العمال الذين كانت أعمارهم فى عام ١٩٤٤ أقل من ٢٥ سنة وكانوا يربحون ٢٠٠ دولار فى العام ، فكانت تقل كلما ارتفع الانسان فى سلم الكسب • وبالقرب من « قمة » الكسب ، كان حوالى ٦ر٠ ٠/٠ فقط منهم يكسبون ما يتراوح بين ٢٨٠٠ و٢٩٩٩ دولار فى العام ، فى حين أن ٣ر١ ٠/٠ فقط منهم ربحوا ٣٠٠٠ دولار أو أكثر (ويشمل هذا التقدير جميع المستخدمين الذين كانت مرتباتهم السنوية تصل الى ستة أرقام)

غير أن ما حدث فى عام ١٩٤٤ للعمال الاكبر سنا ، كان يختلف إختلافا تاما • فحوالى ١٠ ٠/٠ من العمال الذين كانت أعمارهم

تتراوح بين ٢٥ و٤٤ سنة ، كانوا يحصلون على دخل سنوى يتراوح بين ٤٠٠ و٧٩٩ دولار • وظلت هذه النسبة ذاتها قائمة كلما صعد المستخدم درجات سلم الكسب الى أن يبلغ دخله السنوى ٢٠٠٠ دولار • ولكن هذه النسبة المئوية كانت تتناقص بعد بلوغ هذا المستوى • فقد كانت أعلى نسبة مئوية بين الذين ربحوا ٣٠٠٠ دولار أو أكثر فى العام حوالى ١٩٫٧ •

أما الذين كانت أعمارهم تتراوح بين ٤٥ و٦٤ سنة ، فكانوا موزعين بين أصحاب الدخل المتوسط تقريبا بنفس نسبة توزيع من كانت أعمارهم تتراوح بين ٢٥ و٤٤ سنة ، ولكن نسبتهم بين أصحاب الدخول العالية كانت أكبر ، اذ كان حوالى ربعهم أو خمسهم يحصلون على ٣٠٠٠ دولار أو أكثر فى العام •

أما فيما يتعلق بأولئك الذين زادت أعمارهم عن ٦٥ سنة ، فان نسبة من كانوا يحصلون على دخل يتراوح بين ٤٠٠ و٢٠٠٠ دولار فى السنة كانت أعلى قليلا من نسبة من تقل أعمارهم عن ٦٥ سنة وأقل من نسبة من كانوا يحصلون على دخل أكبر من هذا من الاعمار الاخرى • ومن الواضح أن الذين تقاعدوا أو ماتوا من أصحاب الدخل العالى من هذه الفئة كانوا أكثر عددا من أصحاب الدخل المتوسط •

وهناك احصاءات أخرى لا تشمل الا أولئك الذين كانوا يعملون بعض الوقت فى كل فصل من فصول السنة ، ولكنها لا تشمل العمال الموسميين ••• وهى احصاءات توضح بالطبع أن عدد الاشخاص الذين يحصلون على دخل منخفض فى شتى مراحل الاعمار ، كان أقل مما توضحه أية احصاءات أخرى •• فمن بين العمال الذين كانت

أعمارهم تقل عن ٢٠ سنة فى عام ١٩٤٣ ، كان ٠٧٥ ٠/ يحصلون على دخل سنوى يتراوح بين ٤٠٠ و ١٦٠٠ دولار ، ومن بين الذين كانت أعمارهم تتراوح بين ٢٠ و٢٤ سنة ، كان ٦٠ ٠/ يدخلون فى نطاق هذا المستوى السنوى للكسب • أما العمال الأكبر سنا ، فكان دخلهم أكبر • كذلك كان أكثر من خمس العمال الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و٣٤ سنة يربحون ٣٠٠٠ دولار أو أكثر فى العام • كما كان أكثر من ٢٨ ٠/ ممن تراوحت أعمارهم بين ٣٥ و٤٥ سنة يحصلون على أعلى مستوى من الدخل ، ولكن النسبة المئوية فى مجالات الدخل العالى كانت تتناقص كلما ارتفعت الأعمار •

ولقد تغير الوضع بعد انتهاء الحرب وما صاحبها من ضغط متزايد على الأيدى العاملة • ولم يكن من المحتمل أن يحاول العمال الذين كانت أعمارهم تقل عن ٢٥ سنة أو تزيد على ٦٥ سنة ، وكذا النساء من جميع الاعمار ، لم يكن من المحتمل أن يحاول هؤلاء العمال الحديون البحث عن أعمال بعد انتهاء الحرب • ولقد ترتب على ذلك نقص عدد العمال ذوى الدخول السنوية الصغيرة • ومنذ عام ١٩٤٥ ، ارتفعت الاجور والمرتبات • ولهذا فان الدخل الآن أكبر منه فى أى وقت مضى • غير أن التوزيع العام للدخل يدل على أن الدخل أقل فى المتوسط بالنسبة للصغار منه بالنسبة لمتوسطى السن ، وكلما ارتقينا فى سلم السن ، وجدنا نسبة مئوية أكبر من كبار السن بين أصحاب الدخول المتوسطة والدنيا ، ونسبة أصغر بين أصحاب الدخول العالية •

متوسط الدخل فى سن معينة :

عندما يلتحق الشبان والشابات بالاعمال لاول مرة ، يكون ذلك أثناء العطلات أو لفترات قصيرة فقط • بيد أن كثيرا من الشبان

الذين يبحثون عن عمل مستمر لا ينجحون فى العثور عليه بعد أول محاولة ، وهم بالنسبة لعدم خبرتهم اما أن يتركوا أعمالهم أو يفصلوا، وعندئذ يضطرون الى البحث عن أعمال أخـــرى • ومن بين الذين يبقون فى نفس الوظيفة فئة تحصـــل على أجور أعـــلى من غيرها • ونتيجة لذلك ، يوجد تفاوت واسع المدى فى الدخل الســـنوى بين العمال فى سن ٢٥ أو أقل •

وعند اقترابنا من السن المتوسطة ، يتبين لنا أن أكثرهم يشغلون وظائف دائمة ، وأقلهم يشتغلون بأعمال موقوتة • ولهذا فان تفاوت الكسب لا يكون واسع النطاق • وهذا القول ينطبق بصفة خاصـــة على الرجال ، نظرا لأن النساء متوسطات العمر يبحثن عن عمـــل لبعض الوقت • أما مدى التفاوت فى الكسب بين الزنوج ، فيزيد فى جملته على التفاوت بين كسب البيض فى شتى الأعمار • ويرجع ذلك جزئيا الى أنهم أكثر استعدادا لشغل الوظائف غير المنتظمة ، ولأن الأشخاص الذين يتناولون منهم أجورا ضعيفة ، تقل دخولهم كثيرا عن أقل مستوى فى سلم الكسب العادى •

وعندما نصل الى الأعمار الأكبر ، يزداد مدى التفاوت فى الكسب •• فمعظم كبار السن يشتغلون بعض الوقت ، وبذلك يزيدون عدد أصحاب الدخول السنوية المنخفضة ، على حين أن أولئـــك الذين يحصلون على وظائف حسنة دائمة قد يكسبون أكثر من أصـــحاب الأعمار الأصغر •

الدخل المتوقع للفرد :

ولكن ، هل هذه الأرقام التى تبين أن أصحاب الاعمار المتوســطة يستطيعون فى أى وقت أن يربحوا أكثر من الصغار أو الطاعنين فى

السن ، تعنى أن الشاب والشابة اللذين يحصلان على عمل اليوم وهما فى سن الشباب ، سوف يتحتم عليهما أن يربحا أقل بعد تجاوزهما المرحلة التى يطلق عليها « ربيع العمر » ؟ ٠

الجواب : لا بالطبع ٠٠ فأولا ، تبين سجلات الدخل فى الولايات المتحدة أنه كلما تقدم العمر ، ازداد متوسط الدخل زيادة ملحوظة ٠ وينطبق هذا القول لا على كسب النقود فحسب ، وانما ينطبق أيضا على المكاسب الحقيقية الأخرى مثل السلع والخدمات التى تستطيع النقود أن تشتريها ٠٠ ومع ذلك فان أحدا لا ينكر أن هذه القاعدة تتغير فى فترات الازمات المالية والحروب والتضخم المالى ٠ غير أنه من المقطوع به أن الأمريكيين – ككل – يستطيعون فى الفترات العادية التطلع الى مستويات أفضل للمعيشة بالاضافة الى شتى ضروب التقدم الفردى ٠

ومعنى ذلك مثلا ، أن الرجل أو المرأة اللذين لم يحصلا اطلاقا على ترقية من أى نوع ، سوف يحصلان عندما يبلغان الخامسة والاربعين على دخل أكبر مما كانا يحصلان عليه فى سن العشرين ، كما يحصلان فى الخامسة والستين على دخل أكبر مما يحصلان عليه فى الخامسة والاربعين ، ما داما محتفظين بنفس العمل ٠٠ واذا زاد متوسط الارتفاع فى الدخل الحقيقى بمعدل ٢٠ ٪ كل عشر سنوات كما كانت الحال فى الماضى ، وبدأ العامل العمل بأجر قدره ١٥٠٠ دولار فى السنة فى سن العشرين ، فانه سيحصل على ١٨٠٠ دولار سنويا فى سن الثلاثين ، وعلى ٢١٢٠ دولارا سنويا فى سن الاربعين ، وعلى ٢٥٩٢ دولارا سنويا فى سن الخمسين ، وعلى ٣١١٠ دولارات فى سن الستين اذا بقى فى وظيفة واحدة طوال حياته ٠ هذا الى أن هذا

التقدير يفترض فى الوقت ذاته أن ارتفاعا أو انخفاضا سيطرأ على تكاليف المعيشة فى الوقت المناسب ، فاذا طرأت مثل هذه التغيرات على الأسعار ، فان أرقام الكسب سوف تعدل تبعا لذلك بحكم الضرورة ٠

وبالطبع ، لن تكون هذه القاعدة منطبقة على كل شخص يعمل ٠ فما دام العامل ماهرا فى عمله وقادرا على أن يتقن عمله بمرور الوقت، فسوف يرقى الى مستوى المرتبات الأعلى قبل منتصف العمر ٠ وقد لا يحصل بعد ذلك على ترقيات واسعة النطاق ، ولكنه سوف يحصل بدون شك على علاوات ترفع راتبه ٠ أما اذا كان العامل غير ماهر ولا تتعدى فائدته بالنسبة لمخدومه مجرد الاستفادة بقوته البدنية أو قدرته على الاستمرار فى العمل ، فمن المحتمل أن ينخفض أجره بعد أن يتجاوز منتصف العمر ، بل ربما عجز عن الابقاء على عمله ، لأن الآلات تقلل سريعا من العمل العضلى الشاق فقط ٠ ومن ثم ، فان عدد الذين يعتمدون على عضلاتهم فى العمل سوف ينخفض الى درجة كبيرة فى مدى جيل أو اثنين بحكم الاعتماد على الآلات ٠

وعلى أية حال ، فانه من الملاحظ أن سوء الصحة يتفشى بين الاشخاص الذين جاوزوا منتصف العمر عنه بين من لم يبلغوا منتصف العمر ٠ ولما كان العجز المؤقت أو الدائم يقلل من كسب العامل ، فان أى عامل قد يعانى من اعتلال صحته أشد معاناة ، كما أن الشخص صحيح البنية القادر على العمل قد يحصل على الترقى مادام مستمرا فى العمل ٠

وبالطبع لا تنطبق هذه التقديرات الا على الاشخاص المنتمين الى القوة العاملة ، ذلك ان التقاعد يطرد المتقاعد من القوة العاملة ٠ وعلى

ذلك فان المتقاعد طواعية أو كرها يجب أن يتوقع خفضا كبيرا فى دخله عند بلوغه سن التقاعد ، وربما اقتصر هذا الدخل على المعاش المحدود الذى يتقاضاه ·

مستويات الكسب بالنسبة للجنس أو العنصر : ·

يلاحظ بصفة عامة ـ استنادا الى الاحصاءات الدقيقة ـ أن متوسط كسب الرجال الزنوج والنساء البيض أقل من متوسط كسب الرجال البيض · كما يلاحظ أيضا أن متوسط الكسب السنوى للزنجيات أقل بصفة عامة من متوسط كسب النساء البيض ·

ففى حالة النساء البيض ، وفى حالة كثير من الرجال الزنوج ، يرجع التفاوت فى الكسب الى أنهم لا يحصلون ـ سواء أكان ذلك اختياريا أم اجباريا ـ الا على أعمال مؤقتة أو أعمال لا تستغرق كل الوقت · كما يرجع التفاوت فى الكسب ـ بالنسبة لهذا الفريق ـ الى أنه حينما تتطلب الضرورة خفض عدد أفراد القوة العاملة ، فان النساء والزنوج هم عادة أول من يستغنى عنهم · وعندما يشتد الطلب على الأيدى العاملة ثانية فانهم يكونون عادة آخر من يعاد استخدامهم · الا أنهم حينما يعملون مع الرجال البيض جنبا الى جنب فى نوع واحد من الوظائف ، يحصلون عادة على أجور متساوية·

ولكى نستبعد من هذا الاحصاء ـ بقدر الامكان ـ أولئك الذين يشتغلون جزءا من السنة فقط ، يجدر بنا أن نعتمد على احصاءات مصلحة التأمين الاجتماعى التى تشمل جميع العاملين الذين يحصلون على أجور ومرتبات فى مقابل أعمال تستمر طوال العام · ومن

الأفضل فى هذا الصدد أن نعتمد على الاحصاء الذى صدر فى عام ١٩٤٥ ٠ ففي ذلك العام كانت غالبية العمال تعمل طوال العام تقريبا بسبب الحاجة الى الوصول بالانتاج الى الذروة ٠

ويدل هذا الإحصاء على أن الكسب السنوى للرجال البيض كان مركزا فى المجموعات العليا ٠ فمن الـ ٤٤٨ر٠٠٠ رجل أبيض ، كان ٣٤٨ر٠٠٠ (حوالى ثلاثة أرباعهم) يكسبون ١٨٠٠ دولار أو أكثر فى العام ٠ ومن الـ ٤٤ر٠٠٠ زنجي ، كان ٣٢ر٠٠٠ (حوالى ثلاثة أرباعهم) يكسبون ما يتراوح بين ٦٠٠ و٢٤٠٠ دولار سنويا ٠ ومن الـ ٢٣٦ر٠٠٠ امرأة بيضاء ، كان ١٧٢ر٠٠٠ (حوالى ثلاثة أرباعهن) يكسبن ما يتراوح بين ٦٠٠ و٢٠٠٠ دولار سنويا ٠ ومن بين الـ ١٦ر٠٠٠ امرأة زنجية ، كان ١ر١٠٠ (حوالى ثلاثة أرباعهن) يكسبن ما يتراوح بين ٤٠٠ و١٤٠٠ دولار سنويا ٠

بيد أن عام ١٩٤٥ كان عاما غير عادى بسبب ظروف الحرب ٠ ومن ثم يجدر بنا أن نتأمل سجل السنوات العشر التى بدأت بعام ١٩٣٧ وانتهت بعام ١٩٤٦ ، لكى نعرف مدى الكسب السنوى لأولئك الذين كانوا يعملون على مدار السنة ٠ ولكى تكون للمقارنة معنى أوضح ، يجب أن نقسم الرجال العاملين الى عشر جماعات متساوية ، تبدأ بالمجموعة الاولى التى تتكون من أولئك الذين يشغلون الدرجة السفلى من سلم الكسب ، ويليهم من يزيدون عنهم دخلا ، وهلم جرا ٠ كما يجب أن نجرى أيضا تقسيمات مماثلة بالنسبة للنساء ٠ واذا فعلنا ذلك ، سوف يتضح لنا أن الرجال العاملين يكسبون عادة فى العام ما يعادل ضعف أو على الأقل ١٥٠ ٠/٠ ما تكسبه النساء من نفس المجموعة ٠ ففى أول أو أدنى مجموعة من مجموعات الكسب ،

يتراوح كسب الرجال مايعادل ١٥٠٪ أو ١٨٠٪ من كسب النساء • وفى المجموعة التاسعة ، أى بالقرب من قمة الكسب ، يتراوح كسب الرجال ما بين ١٨٠٪ و ٢٠٠٪ من كسب النساء • وفى المجموعات المتوسطة يتراوح كسب الرجال بين ١٦٠٪ و ١٩٠٪ من كسب النساء • وعلى ذلك فاننا لا نتجاوز الواقع اذا قلنا انه اذا استبعدنا تأثير العمل المؤقت ، فان الرجال يكسبون ضعف ما تكسبه النساء عموما •

وثمة مقارنة مماثلة بين كسب العمال البيض والعمال الزنوج تدل على أن الرجال البيض كسبوا فى عام ١٩٤٦ حوالى ضعف ما كسبه الرجال الزنوج ، وان النساء البيض كسبن حوالى ضعف ما كسبته الزنجيات • ومع ذلك فان هذه النسبة توضح أنه طرأ على حالة الزنوج تحسن ملموس •• ذلك أنهم كانوا قبل الحرب فى مستوى منخفض جدا بالنسبة للبيض •

ولا شك ان هذا التفاوت فى الكسب يعزى - الى حد كبير - الى اختلاف الأعمال ودرجة التقدم • فقد تكسب النساء والزنوج مثلما يكسب الرجال البيض ، حينما يشغلون نفس الوظائف أو يرقون الى الوظائف ذات الأجر الأعلى •

غير أن كثيرات من النساء البيض لا يبقين فى الخدمة وقتا يكفى لتدريبهن على شغل مراكز أعلى أو الحصول على الترقى ، اذ الأرجح أن يحصلن على وظائف عندما يكن صغيرات وغير متزوجات ، ولكنهن لا يلبثن أن يتركن هذه الوظائف حينما يتزوجن أو ينجبن أطفالا • وكثيرات منهن يعدن الى العمل فيما بعد ، ولكن ارتقاءهن درج الوظائف يتوقف عند نقطة معينة • وعلاوة على ذلك ، فان المخدومين

ـ وهم يضعون هذا الاعتبار نصب عيونهم ـ لا يقدمون للنســاء الصغيرات وظائف تتطلب تدريبا متقدما أو مهارة فنية كبيرة ·

وهناك سبب آخر لهذا التفاوت ينطبق أساسا على الزنوج ، ولكنه ينطبق على النساء البيض أيضا الى حد ما ، وذلك هو تحيز الرجال وميلهم الى ابعاد النساء والزنوج عن الاعمال التى تجعلهم رؤســاء أو مشرفين على الرجال ·

وفى حالة الزنوج بصفة خاصة ، يوجد اعتبار آخر له شــأنه ، هو أن احصاءات التأمين الاجتماعى لا تشمل الا الأجور المكتسبة فى مقابل أعمال تستمر طوال العام · وعلى ذلك فان كثيرا من الزنوج لا يشملهم هذا الاحصاء لانهم يعملون بعض الوقت أو لأنهم يشتغلون بالزراعة والخدمة المنزلية ، وهى أعمال لم تخضع حتى عام ١٩٥١ لقانون التأمين الاجتماعى · وعدا ذلك ، فان العمال الزنوج يكثرون من التنقل بين أعمال زراعية وصناعية فى العام الواحد · كمـــا أن النساء الزنجيات يتنقلن بين الخدمة المنزلية وأعمال أخرى يشـــملها قانون التأمين الاجتماعى ·

النساء والزنوج أحسن شأنا فى بعض الولايات والصناعات :

ليس التفاوت بين معدل كسب الرجال ومعدل كسب النساء فى الولايات المتحدة ككل متشابها أو متساويا فى كل ولاية من الولايات · فهناك تفاوت واسع المدى بين مصادر الكسب فى مختلف الولايات ، وهو أمر ليس من السهل ايضاحه فى هذا الكتاب · مثال ذلك ، أن النساء اللائى كن عند قاع سلم الوظائف فى كاليفورنيـا وغيرها من

الولايات فى سنة ١٩٣٩ لم يكن عددهن يتجاوز ثلث عدد الرجال الذين يحصلون على أجور صغيرة · كما أن عددهن فى الوظائف التى تحقق دخلا حسنا ، لم يكن يزيد عن أكثر من نصف عدد الرجال · الا أن النساء اللائى كن يشتغلن فى الاعمال التى لا تستلزم مهارة فى نيويورك مثلا ، كن ثلثى عدد الرجال غير المدربين ، بينما كسبت النساء العاملات في ولاية ميسورى ثلاثة أرباع ما كان يكسبه الرجال فى ذلك العام ·

ولقد طرأ تحسن على الموقف خلال الحرب · ولكن ذلك التحسن كان متفاوتا أيضا · فان الأجور النسبية للنساء ارتفعت فى نيو انجلاند وسوث اتلانتك والولايات الشرقية والجنوبية أكثر مما ارتفعت فى البلاد ككل ·

كذلك تتفاوت النسبة بين كسب الزنوج وكسب البيض من ولاية لأخرى تفاوتا لاتحدده الفوارق الاقليمية بين الجنوب والشمال فحسب· ففى عام ١٩٤٦ كان أفقر زنجى فى ولاية اركنساس يكسب ٨٧ر٥ ٠/٠ مما يكسبه أفقر رجل أبيض · وفى ولاية « تينسى » كان أفقر زنجى يكسب ٧٥ ٠/٠ مما يكسبه زميله الابيض · أما فى ولاية « لويزيانا » فان كسب الرجل الزنجى لم يتجاوز ٤٢ر١ ٠/٠ من كسب الرجل الابيض · وينطبق هذا التفاوت أيضا على مستويات الكسب العالية ، وان قلت درجته بشكل ملحوظ · ففى نيويورك مثلا ، كان كسب الزنوج الذين يقومون بأعمال متوسطة المستوى يعادل ٥٦ر٥ ٠/٠ من كسب الرجال البيض الذين يقومون بأعمال فى نفس المستوى · أما فى ولاية « ميشيجان » ، فان النسبة بلغت ٨٣ر٦ ٠/٠ · ولقد طرأ تحسن ملحوظ على كسب الرجال الزنوج

فيما بين عامى ١٩٣٩ و١٩٤٦ فى كل مكان تقريبا .. وفى ١٩ ولاية من العشرين ولاية التى أمكن الحصول على معلومات وافية عنها ، ضاق نطاق الفارق بين كسب الرجال البيض وكسب الزنوج بشكل ملموس .

ويمكن تبرير التفاوت بين الكسب فى الولايات المختلفة بأنه راجع الى اختلاف نوع الصناعة السائدة فى كل ولاية . فالعامل الزنجى الذى يعمل فى منجم أو فى مصنع سيارات الى جانب رجل أبيض ، يحصل على نفس الأجر الذى يحصل عليه الرجل الابيض لأداء نفس العمل . كذلك فى الصناعات التى تؤدى النساء فيها نفس العمل الذى يؤديه الرجال ، يحصل النساء على نفس أجور الرجال تقريبا .

مثال ذلك : كانت النساء اللائى تشتغلن بصناعات الخدمات سنة ١٩٤٦ ، وتحصلن على أقل أجر ، ويتشابه عملهن كثيرا مع عمل أقل الرجال أجرا .. كانت هذه النساء تكسبن ٥٧ ٠/٠ مما يكسبه الرجال . أما الزنوج الذين كانوا يعملون فى صناعة الخدمات ، فكانوا يكسبون أكثر مما يكسب الرجال البيض الذين يشغلون الاعمال الدنيا ، كما كانت النساء الزنجيات يكسبن مثلما تكسب النساء البيض تقريبا . أما فى صناعة المنتجات ، حيث تعمل النساء عادة فى وظائف تختلف عن وظائف الرجال فانهن كن يربحن فى سنة ١٩٤٦ حوالى ٣٧ ٠/٠ فقط مما كان الرجال يربحونه . وكانت النساء الزنجيات تربحن ٦٣ ٠/٠ مما كانت النساء البيض تربحنه .

اختلافات الكسب الصناعى :

يزيد الاجر العادى فى بعض الصناعات زيادة كبيرة عنه فى

صناعات أخرى بصرف النظـر عن أعمار العمال أو جنسـهم (ذكر أو أنثى) • مثال ذلك ، كان أعلى أجر حصل عليه العمال من بين ٢٢ صناعة مشهورة ، هو أجر الساعة لعمال انتاج الفحم النباتي من المناجم اذ بلغ ٢٫٠١ دولار فى الساعة ، بينما بلغ أقل أجر ١٫٠٨ دولار فى الساعة فى صناعة الدخان • وكان عمال مناجم الفحم الحجرى يحصلون على أجور قريبة من أجور زملائهم عمال مناجم الفحم النباتى ، اذ كان هذا الاجر ١٫٩٧ دولار فى الساعة ، ويليهم عمال منتجات البترول والفحم اذ يبلغ أجرهم ١٫٨٣ دولار فى الساعة ، ثم عمال صـناعة السيارات وأدواتها الذين يحصلون على أجر قدره ١٫٧٨ دولار فى الساعة •• ثم يليهم عمال الحديد والصلب الذين يحصلون على ١٫٦٥ دولار فى الساعة ، وعمال صناعة الآلات الذين يحصلون على ١٫٦١ دولار فى الساعة • وكان عمال التجارة بالقطاعى أقل العمال أجورا اذ كانوا يحصلون على ١٫١٨ دولار فى الساعة •

وقد يكون نظام الدفع بالساعة هو أهم اعتبار يعنى المخدوم من وجهة نظر تكاليف العمل •• غير ان هذا النـظام لا يصلح مقياسـا صحيحا للكسب الفعلى للعامل الذى يتأثر بدوره بعدد الساعات التى يشتغلها ، فعندما يجمع متوسط الكسب الاسبوعى ، فان التبويب الذى شرحناه فيما سلف ، يتغير بعض الشيء ، اذ يصبح عمال منتجات البترول فى القمة لحصولهم على ٧٥٫٠١ دولار فى الاسبوع ، ثم يليهم عمال السـيارات (٧٣٫٢٥ دولار) ، فعمال مناجم الفحم النبـاتى (٧٠٫٣٥ دولار) ، ثم عمال الحديد والصلب (٦٧٫٢٤ دولار) • أما عمال صناعة السجائر ، فيحصلون على أقل أجر أسبوعى (٤١٫٠٨ دولار) •

ولقد أحصت وزارة التجارة متوسط الكسب السنوى للعامل الذى يعمل طوال الوقت فى عدد كبير من الصناعات المختارة ، وأغفلت عن عدد العمال المؤقتين والعمال الذين يعملون بعض الوقت ، ولكنها أدخلت فى الاحصاء الموظفين المكتبيين وأصحاب المرتبات وعمال الانتاج ، فجاءت نتيجة الاحصاء على النحو التالى :

فى عام ١٩٥٠ ، كان رجال الاذاعة والتليفزيون يحتلون قمة درج الكسب ، اذ حصل الواحد منهم على ٤٦٩٨ دولارا سنويا ۰ وتلاهم عمال النقل المائى (٤٤١٣ دولارا سنويا) ، ثم عمال منتجات البترول والفحم (٤٣٢٠ دولارا سنويا) ، فعمال النقل (٤٢٩٦ دولارا سنويا) ، فعمال الخدمات الهندسية والمهنية (٤١٤٤ دولارا سنويا) ۰ أما معظم رجال الصناعات الاخرى والخدمات العامة ــ بما فيهم المدرسون ــ فكانوا يحتلون مواضع منخفضة فى سلم الكسب ، بينما استقر العمال الزراعيون وعمال الغابات عند اسفل السلم (١٣٦٥ دولارا سنويا) ۰ ولقد أجمعت شتى الاحصاءات على أن عمال المزارع هم أقل العمال أجورا فى الدولة ۰

غير ان التغيرات التى طرأت على الكسب ما بين عامى ١٩٢٩ و١٩٥٠ كانت كبيرة ، فقد زادت جميع الأجور بصفة عامة ، ولكن هذه الزيادة بلغت الذروة فى بعض الصناعات عنها فى البعض الآخر ۰ ومن الطريف أن العمال الذين لا يزالون يحصلون على أقل أجر ــ وهم عمال الزراعة ــ تحسن كسبهم فى هذه الاعوام الواحدة والعشرين بنسبة ٢٠٠ ٠/٠ أو أكثر من أية طائفة عمال أخرى اللهم الا طائفة مستخدمى النقل المائى الذين زاد كسبهم بمعدل ٢٤٧ ٠/٠ ، ومن الناحية الأخرى ، فان العمال الذين سجلوا أعلى ارتفاع فى

الكسب فى عام ١٩٥٠ ـ وهم موظفو الاذاعة والتليفزيون ـ حصلوا على زيادة معقولة نسبيا فىالكسب تعادل ٨٧ ٠/٠ مما كانوايكسبونه فى عام ١٩٣٩

وتدل الاحصاءات الرسمية على أنالنسبة المئوية للزيادة فىالكسب السنوى بعد عام ١٩٢٩ كانت تنقسم الى ثلاث مجموعات هى :

أولا ـ زيادة عالية نسبتها ١٢٠ ٠/٠ أو أكثر ٠
ثانيا ـ زيادة معتدلة نسبتها من ٩٠٠/٠ الى ١٢٠٠/٠
ثالثا ـ زيادة منخفضة نسبتها أقل من ٩٠ ٠/٠

ومن بين العمال الذين حققوا أعلى زيادة ـ بالاضافة الى العمال الزراعيين وعمال النقل المائى ـ عمال مصانع النسيج الذين زادت أجورهم بنسبة ١٤٠ ٠/٠ وان كانت لا تزال الاجور منخفضة نسبيا اذا قورنت بأجور عمال الصناعات الأخرى ، وعمال صناعة السجائر الذين مازال متوسط كسبهم السنوى منخفضا رغم أنهم حصلوا على أكبر نسبة زيادة ، اذ بلغت هذه الزيادة ١٣١٠/٠ مما كانوا يحصلون عليه فى سنة ١٩٢٩ ٠ أما عمال مناجم الفحم النباتى ، فقد بلغت نسبة زيادة أجورهم ١٥٣ ٠/٠ ، وبذلك ارتفعوا من القاع تقريبا الى القمة تقريبا أيضا ٠ كذلك حقق عمال النقل الزراعى (وهى صناعة كانت لا تزال وليدة فى سنة ١٩٢٩) زيادة كبيرة فىالكسب السنوى بلغت ١٩٤ ٠/٠ ٠ هذا فى حين أن أجور مستخدمى الخدمات الطبية والصحية التى لا تزال منخفضة نسبيا ، قد حققت زيادة عالية جدا٠

وتشمل الزيادات المتوسطة أغلب الصناعات والمواصلات ووسائل

النقل وتجارة القطاعي ، بينما تشمل أقلها مستوى مستخدمي الاعمال الفنية كالاعمال الدينية والتدريس وموظفى الحكومة والخدمات الهندسية والقانونية وخدمات المصارف والتأمين وتجارة الجملة وخدمة الفنادق والخدمات الشخصية • وبين هؤلاء وأولئك يوجد مستخدمو الطباعة والنشر والسينما والنقل الجوى الذين كانت أجور معظمهم مرتفعة نسبيا فى عام ١٩٢٩ •

التفاوت فى الكسب تبعا للوظيفة :

قد يزيد معدل الأجر أو الكسب السنوى الذى يحصل عليه العاملون فى صناعة كاملة ، على عدد كبير من الأجور التى يحصل عليها شاغلو وظائف تتفاوت قوة كسبها ••• ففى كثير من الحالات ، يدل الكسب السنوى المرتفع فى احدى الصناعات على ان هذه الصناعة تحتاج الى استخدام عدد أكثر من المستخدمين يشغل الوظائف التى يجب أن تدفع عنها أجور أعلى أو العكس •• ومن ثم يجدر بنا أن نعرف كيف يختلف الدخل تبعا لاختلاف العمل ، وان نعرف مدى التغيرات التى تمت فى هذا الصدد •

ففى الفترة ما بين عام ١٩٤٥ وعام ١٩٤٧ ، حصل العمال المهرة فى صناعات الانتاج ــ كمعدل قومى ــ على زيادة قدرها ٥٥ ٠/٠ أكثر مما حصل عليه العمال غير المهرة • أما العمال أشباه المهرة ــ وأغلبهم عمال عضليون ــ فقد كانوا يحصلون على زيادة قدرها حوالى ٣٥ ٠/٠ أكثر مما حصل عليه غير المهرة ، اذا كانت أعمالهم تحتاج الى مقدرة وقوة ، كما كانوا يحصلون على زيادة قدرها ١٥ ٠/٠ اذا كان العمل الذى يؤدونه مجرد عمليات متكررة لا تحتاج الى مقدرة خاصة •

ويتفاوت هـذا المعدل فى صناعات محددة تبعـا لطبيعة العمل • فعند ما لا يكون مطلوبا من العمال المهرة أن يكونوا على جانب كبير جدا من المقدرة ، وعند ما لا يكون مطلوبا من العمال غير المهرة الا أن يؤدوا الاعمال التى تحتاج الى جهد عضلى فحسب ، عند ما يكون الامر كذلك ، فان فئات أجور العمال المهرة تكون أقل من ٤٥ ٠/٠ ارتفاعا عن أجور العمال غير المهرة كما هى الحال فى صناعات الصابون والمطاط ودبغ الجلود وما شابه ذلك • ومن الناحية الاخرى ، ففى الصناعات التى تحتاج الى دربة أعلى من المهارة ، أو حيث يؤدى العمال غير المهرة أعمالا خفيفة ، يكون التفاوت فيها أعلى من التفاوت العادى •• مثال ذلك صناعة الآلات ، والتنجيد وصناعة الملابس •

كذلك يعتبر التفاوت الاقليمى أو الجغرافى مسئولا الى حد كبير عن تحديد نوع العمل • وبذلك تتفاوت الاجور ويتفاوت الكسب السنوى كما تتفاوت درجات المهارة فى العمل • ففى الولايات الجنوبية حيث لا تزال الصناعة طفلا يحبو ، يندر وجود الصناع المهرة ، بينما يكثر الصناع غير المهرة •• وهناك يحصل العمال المهرة عـلى أجر يزيد حوالى ٧٠ ٠/٠ على ما يحصل عليه العمال غـير المهرة • أما نسـبة الزيادة فى ولايات أخرى مثل نورث اتلانتك وولايات الغرب المتوسط فتبلغ من ٥٠ الى ٥٥ ٠/٠ ، بينما تبلغ فى أقصى الغرب حوالى ٤٥ ٠/٠ •

حقيقة أن معدل أجور العمال المهرة فى حرف معينة يكاد يكون متشابها فى جميع انحاء البلاد • ولكن التفاوت بين الاجـور الذى تسببه العوامل الجغرافية يكاد يكون محصورا ـ من جانب آخر ـ فى مجموعة العمال غير المهرة لانهم أقل قابلية للتطور وأسوأ تنظيما •

ومن ثم فان قدرتهم على المساومة الجماعية ليست قوية بسبب انخفاض مستواهم المهنى ٠

ومع ذلك فان التفاوت بين النسبة المئوية في ارتفاع الاجور بين العمال غير المهرة والعمال المهرة قد ضاق كثيرا منذ سنة ١٩٠٧ ، عندما كان العمال الصناعيون المهرة يحصلون عادة على ضعف ما يحصل عليه العمال غير المهرة ٠ وعلى العموم ، فان التفاوت بين الاجور يضيق عادة فى فترات الرخاء بسبب زيادة الطلب على الايدى العاملة ٠ ولكن هذا التفاوت يتسع مداه عند ما تتفشى البطالة وتقل فرص العمل ، وعندئذ يجد العمال غير المهرة صعوبة كبيرة فى الحصول على أعمال ٠

وعلى أية حال ، فان جهود الاتحادات (نقابات العمال) والتقاليد المرعية فى العمل ، أدت بوجه عام الى زيادة أجور العمل بمختلف مستوياته زيادة متكافئة ومتساوية عن الساعة الواحدة من ساعات العمل ٠ وليس من شك فى أن ذلك سيحقق نسبة أعلى من التقدم للعمال الذين يحصلون على أجور دنيا ٠٠ كما أن ذلك سوف يؤدى الى تضييق التفاوت بين الاجور العليا والاجور الدنيا ، حتى اذا ظل التفاوت فى الأجور الأساسية قائما ٠٠ ذلك ان الزيادة لا تتقيد بالاجر الاساسى وانما تتشابه وتتساوى فى المجال العام ٠

الفصل التاسع

« انعدام المساواة » فى الأجور

يوشك أن يندثر

أوجزت الفصول السابقة طبيعة التفاوت فى الأجور الذى ينشأ لا بسبب التفاوت فى المواهب الفردية فحسب ، وانما أيضا بسبب التفاوت بين العاملين بأجور نتيجة للسن والجنس والجنسية والصناعة أو الوظيفة • فهل هذا التفاوت فى الأجور آخذ فى التضاؤل بمرور الوقت ؟ واذا كان الأمر كذلك ، فما هو السبب فى الاتجاه نحو « المساواة » النسبية فى الأجور ؟

مناطق الأجور المنخفضة تربح أكثر من المناطق الاخرى :

من أفضل الوسائل لاختبار مدى الاتجاه نحو العدالة والمساواة فى الاجور ، مقارنة اتجاهات الكسب فى مختلف المناطق الامريكية • فقد بدا انعدام المساواة فى الاجور ــ مهما كان مصدره ــ ملحوظا فى أجزاء مختلفة من البلاد • مثال ذلك ، أن الزنوج والعمال الزراعيين يحصلون على أجور منخفضة بصفة خاصة ، ومن ثم فان المناطق التى يوجد بها أكبر قدر من الزنوج والعمال الزراعيين يحتمل أن تتصف بأنها مناطق الحد الأدنى للتدخل •

واذا وزع المرء مجموع الدخل القومى فى الولايات المتحدة على عدد سكان البلاد ، فانه يحصل بذلك على متوسط الدخل للشخص الواحد . ويمكن الحصول على نتيجة مماثلة بالنسبة لمتوسط دخل الفرد فى كل ولاية على حدة . ولكن هذه الارقام أبعد من أن تقدم لنا تبويبا دقيقا للأجور ، لانها تشتمل على دخل من موارد أخرى غير الاجور كما تشمل كثيرا من الافراد غير العاملين مثل النساء والأطفال ، على الرغم من أن العاملين بأجر يكونون جزءا كبيرا من المجموع الكلى .. والآن ، تعالوا بنا نستعرض بعض الاعتبارات ذات الدلالة :

فى عام ١٩٥٠ كان الدخل السنوى للفرد فى ولاية مسيسبى ٦٩٨ دولارا ، بينما كان فى اقليم كولومبيا ١٩٨٦ دولارا ، أى حوالى ثلاثة أمثال دخل الفرد فى الولاية الاولى . أما الآن ، فان هذا التفاوت فى الاجور أخذ فى التضاؤل ، واذا قارن الانسان متوسط الدخل فى الولايات الخمس التى يبلغ فيها متوسط دخل الفرد الحد الأقصى بمتوسط دخل الفرد فى الولايات الخمس التى يبلغ فيها هذا المتوسط الحد الادنى خلال سنة ١٩٢٩ مثلا ، سوف يتضح له أن الحد الأقصى لدخل الفرد كان يزيد بمعدل ٠٣٤٦/٠ عن الحد الأدنى . أما فى عام ١٩٥٠ ، فقد كان الحد الأقصى يزيد عن الحد الادنى بنسبة ٠٢٢٩/٠ . وكان الاتجاه الى المساواة فى الاجور أعظم وأوضح فى عامى الكساد (١٩٣٢ و١٩٣٣) وفى خلال أعوام الرخاء (من ١٩٤٥ الى ١٩٥٠) منه فى السنوات السابقة الاخرى . أما خلال السنوات التى توسطت هاتين الفترتين ، فقد تضاءلت درجة التفاوت فى متوسط الدخل للفرد من ٠٤٠٠/٠ الى ٠٢٠٠/٠ .

وبعبارة أخرى ، هبط الفرق بين متوسط دخل الفرد في مناطق الحد الأقصى للدخل ومتوسط دخل الفرد في ولايات الحد الادنى ، الى النصف تقريبا .

أما التفاوت بين متوسط الحد الأقصى للدخل ومتوسط الحد الأدنى له في الاقاليم الزراعية ، فتصوره المقارنة بين متوسط دخل الفرد في اقليم كولومبيا غير الزراعي واقليم « نورث داكوتا » الزراعي ... ففي سنة ١٩٣٢ التي كانت أشد سنوات الازمة والكساد ، كان متوسط دخل الفرد في كولومبيا ٩٢٦ دولارا ، بينما كان في « نورث داكوتا » ١٨١ دولارا . الا أنه في عام ١٩٤٧ ، بلغ دخل الفرد في كولومبيا ١٤٧٣ دولارا ، وفي نورث داكوتا ١٥٨٢ دولارا .. وهكذا ارتفع مستوى الدخل في الاقليمين ارتفاعا ملحوظا ، وان كان ارتفاع دخل الفرد في « نورث داكوتا » من مرحلة الفقر المدقع الى مرحلة الثراء في مدى ١٥ سنة رفعها من ولاية يبلغ معدل دخل الفرد فيها ١/٥ معدل دخل الفرد في كولومبيا ، الى ولاية يزيد معدل دخل الفرد فيها بمعدل ٠٧/٠ عن معدل دخل الفرد في كولومبيا .

غير أن التفاوت بين الأجور وفقا لاختلاف الولايات والاقاليم ، بدأ يتضاءل بعد الحرب العالمية الثانية ، وكان ملحوظا بين العمال ذوى الدخل المنخفض . ففي عام ١٩٣٩ كانت مجموعة الحد الادنى للكسب من الرجال البيض في ولاية كونكتيكت الخاضعين لنظام التأمين على الحياة والتأمين ضد الشيخوخة تكسب ٧ أضعاف ماتكسبه مجموعة الحد الادنى للكسب في ولاية ميسسبى ، في حين أن هذه النسبة لم تزد على خمسة أضعاف في عام ١٩٤٦ ، وكانت المجموعة

« الثامنة » (فى درجات الكسب) فى ولاية كونكتيكت ـ وهى قريبة من القمة ـ تكسب ما يعادل ١٦٠ ٠/٠ مما تكسبه المجموعة المماثلةفى ولاية مسيسبى عام ١٩٣٩ ، ولكن هذه النسبة لم تتجاوز ١٤٠٠/٠ فى سنة ١٩٤٠ ٠ وطرأ « انكماش » مماثل على التفاوت بين الاجـور فى معظم الولايات الاخرى ٠

« التفاوت » يزداد ضيقا

على الرغم من أن جهودا كبيرة تبذل من أجل الاقلال من « انعدام المساواة » فى الاجور بصفة عامة ، فان هذه الجهود لا تشـمل محاولة القضاء على التفاوت فى الاجور بين العمال الصغار والعمال الكبار ، أو بين الرجال والنساء ، وان كانت قد شملت الزنوج وعمال المزارع والعمال ذوى الدخل المنخفض ٠

فقد أصبحت أجور العمال الزنوج قريبة من أجور العمال البيض فى شتى مستويات الدخل ٠ ويمكن توضيح هذا الاتجاه على أساس قومى بملاحظة الفرق بين متوسط الاجر السنوى للزنوج الخاضعين لنظام التأمين على الحياة والتأمين ضد الشيخوخة،وبين متوسط الاجر السنوى للعمال البيض الخاضعين لهذا النظام ٠ ففى عام ١٩٣٧ ، كان الرجال البيض الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٠و٢٤ سنة يحصلون على ما يعادل ٣٦٠٠/٠ مما يحصل عليه الرجال الزنوج ٠ وما أن حل عام ١٩٤٦ حتى كانت النسبة حوالى ١٦٠٠/٠ ٠ كذلك ضاق التفاوت بين أجور مجموعات أصحاب الأعمار الأكبر ، كما تضـاءل بين من تتراوح أعمارهم بين ٤٥ و ٥٤ سـنة من ٢٦٠٠/٠ فى عام

١٩٣٧ الى ٠١٨٠/٠ فى سنة ١٩٤٦ • ولكن التحسن الذى طرأ على أجر النساء الزنجيات لم يصل الى هذه النسبة وان كان قد بلغ حدا كبيرا بالقياس الى ما كان عليه فى الماضى •

كذلك ضاق التفاوت فى الأجور والمرتبات بين عمال المصانع المختلفة • وتدل الاحصاءات على أنه بينما ارتفعت جميع الاجور ارتفاعا ملحوظا ما بين عامى ١٩٢٩ و١٩٥٠ ، فان الصناعات التى كانت تعتبر من الصناعات منخفضة الاجور فى سنة ١٩٢٩ رفعت مستوياتها أكثر مما رفعتها الصناعات ذات الاجور العالية ، وذلك بحساب الكسب السنوى للعمال الذين يعملون طوال الوقت •

كذلك تدل المقارنة بين الوظائف المقسمة تبعا لدرجة المهارة على أن كسب العمال ذوي الاجور المنخفضة زاد نسبيا أكثر مما زاد كسب العمال ذوى الاجور العالية • ففى سنة ١٩٠٧ كان أجر الساعة لعمال المصانع المهرة أكثر من ضعف أجر العمال غير المهرة • وفى عامى ١٩١٨ و ١٩١٩ ، كانت الزيادة ٧٥ ٠/٠ ، بينما بلغت هذه الزيادة ٥٠ ٠/٠ فقط فى عامى ١٩٤٥ و ١٩٤٧ •

القوى الباعثة على المساواة ـ تنظيم العمال :

حينما تعمل قوى كثيرة ، كما هى الحال فى الاقتصاد الامريكى ، يصعب الحكم على درجة مسئولية كل قوة من هذه القوى عن نتيجة معينة مثل المساواة فى الدخل • الا أنه يمكن مع ذلك ، التكهن بأحكام شبه صائبة على أساس الحقائق المعروفة • فمثلا ، هل أدى تنظيم العمل إلى الاقلال من نسبة انعدام المساواة ؟ من الصعب الاجابة على

هذا السؤال ٠٠ بيد أنه يمكن القول بصفة عامة أن نقـــابات العمال تهدف دائما الى رفع أجور العمال ، وتحاول تضـــييق التفاوت بين الاجور ٠ ولكن لما كانت نقابات العمال ـ بشـكلها الحالى ـ حديثة العهد ، فانه ليس فى وسع أحد أن يصدر حكما نهائيا مضمونا فى هذا الشأن ٠ ومع ذلك ، فقد دلت الاحصـــاءات والابحـاث التى قام بها مكتب العمل الامريكى فى عامى ١٩٤٦ و ١٩٤٧ ، وهى احصاءات شملت ٣٢ صناعة انتاجيـة ، على أن ٨٧٠/٠ من عـــدد كبير من الوظائف ، كانت أجورها العادية أعلى فى المصانع التابعة لنقـــابات العمال منها فى المصانع غير التابعة للنقابات ٠ غير أن دراسة كهذه لا تثبت بصفة قاطعة أن جميع أعضاء النقابات يحصلون عـلى أجور أعلى من العمال غير المنضمين للنقابات حتى لو كانوا يشغلون وظائف واحدة ٠ مثال ذلك ، أن بعض العمال التابعين للنقابات فى الجنوب يكسبون أقل من بعض العمال غير التابعين للنقـابات ويشـــغلون وظائف مماثلة فى الشمال ٠ ومعنى هذا أن للبيئة والمناطق أثرها الواضح ٠ ومن ثم تحاول نقابات العمال تضييق نطاق التفاوت فى الاجور الناشىء عن البيئة ٠

وتدل دراسة أخرى قام بها مكتب احصاءات العمل ، على أن العمال التابعين للاتحاد (النقابات) الذين يحصلون على أجورهم على أساس الاجر التشجيعى يكسبون عادة أكثر من العمال غير التابعين للاتحاد الذين يؤدون العمل ذاته وفقا لنظام الاجر التشجيعى أيضا ٠ كذلك يكسب العمال التابعون للاتحادات الذين يحصلون على أجور يوميـة أو مرتبات شهرية أكثر من العمال غـير التابعين للاتحـادات الذين يحصلون على أجورهم بنفس النظام ٠٠ الا أن العمال الذين تدفع أجورهم

طبقا للنظام التشجيعى ، يستطيعون آن يكسبوا فى حالات كثيرة أكثر مما يكسبه العمال الذين يعملون بحساب الساعة • فاذا نظم عمال نظام العمل بالساعة أنفسهم ولم ينظم عمال نظام الأجر التشجيعى أنفسهم ، فان العمال الاعضاء فى الاتحادات قد يحصلون على أجور نقل عما يحصل عليه العمال غير الأعضاء فى الاتحادات •

كذلك يحصل عمال المصانع الكبيرة على أجور أعلى مما يحصل عليه عمال المصانع الصغيرة • غير ان هذا الوضع قد يتغير ويتبدل اذا نظمت المصانع الصغيرة ، ولم تنظم المصانع الكبيرة •

وعلى أية حال ، فان أجور العمال النقابيين تميل الى الارتفاع عن أجور العمال غير النقابيين الذين يشغلون مناصب ومراكز متماثلة • غير انه يلاحظ دائما انه كلما اتسع نطاق « المساومة الجماعية » هبط التفاوت بين الاجور • ذلك أن أصحاب الاعمال يفضلون عادة زيادة الاجور بنسبة متساوية عن الساعة الواحدة على زيادة معدلات الاجور بصفة عامة • ولا شك أن هذا من شأنه تضييق نطاق التفاوت بين الاجور ، لان العمال جميعا ــ رغم اختلاف اجورهم ــ يحصلون على زيادة متساوية ، فيتضاءل بذلك الفرق بين أجر العمال الذين يحتلون القمة وأجر العمال الذين لا يزالون فى القاع • ومهما يكن من أمر فان الجهود التى تبذلها نقابات العمال خليقة بأن تؤدى الى الاقتراب شيئا فشيئا من المساواة النسبية فى الاجور ، وخاصة ان النقابات القوية تستطيع بفضل قوتها ان تفتح عيون أصحاب الاعمال على التفاوت الصارخ بين الاجور وما ينتج عن ذلك من مظالم •

الرخاء والمساواة في الأجور :

تدل الاحصاءات على أن « انعدام المساواة » بين الاجور يزداد أثناء الازمات ، ويقل عند ما تشتد الحاجة الى الأيدى العاملة ، كما هى الحال أثناء الحرب • ففى المجال الصناعى ، يقل عناء الأشخاص الذين يحتفظون بوظائفهم عند ما تتفشى البطالة • ذلك ان الاجور لاتنخفض الا ببطء ـ اذا انخفضت على الاطلاق ـ عند ما تنخفض الاسعار ، اللهم الا فى الصناعات التى يسودها كساد عظيم • أما أولئك الذين يعانون من بطالة جزئية أو كاملة ، فيحصلون على أجور أقل فى وقت الازمات مما يحصلون عليه فى أوقات الرخاء• وهؤلاء العمال الحديون يحصلون بنفس الطريقة على أرباح أكثر وأسرع فى وقت الرخاء •

وفى الزراعة ، تنخفض أسعار المحاصيل بسرعة أكثر ، وتزداد انخفاضا فى أوقات الكساد أكثر مما تنخفض أسعار المنتجات الصناعية الا نها ترتفع بسرعة أكبر عند ما يشتد الطلب عليها ثانية • ونتيجة لذلك ، فان أجور عمال المزارع، تتعرض لتأرجحات أوسع مما تتعرض له أجور الاعمال الصناعية ، مثال ذلك أن أجور العمال الزراعيين فى عام ١٩٢٩ (وهو عام رخاء) انخفضت بسرعة وظلت تنخفض حتى عام ١٩٣٣ عندما بلغت نصف ماكانت عليه (٤٧ ٠/٠ فى سنة ١٩٢٩ • وعندما عاد الرواج ، ارتفعت الاجور ثانية ولكنها لم تصل الى المستوى الذى كانت عليه عام ١٩٢٩ الا حوالى نهاية عام ١٩٤١ • وعندما اشتد الطلب خلال سنوات الحرب ، ارتفعت أجور العمال الزراعيين بسرعة ، فما أن حل عام ١٩٤٨ حتى بلغت ٢٥٠ ٠/٠ مما كانت عليه فى عام ١٩٢٩ • أما أجور العمال الصناعيين فانها لم تتأرجح هـذا التارجح واسع النطاق ، ارتفاعا أو هبوطا ، فى فترات الرخاء أو الكساد •

النمو الاقتصادى والمساواة فى الأجور :

يمكن القول بصفة عامة أن النمو الاقتصادى واسع النطاق ، يؤدى الى الحد من عدم المساواة فى الاجور • فعندما يفوق النمو الاقتصادى نسبة زيادة عدد السكان ، يوزع فائض الاقتصاد النامى على السكان الذين لم تطرأ على عددهم زيادة كبيرة ، فيرتفع بذلك دخل المجموعات العليا والمتوسطة والدنيا • غير أن هناك عدة عوامل معينة تؤدى الى زيادة دخل المجموعات الدنيا بنسبة تفوق نسبة زيادةدخل المجموعات العليا •

كما أن اتساع نطاق التعليم والتدريب المهنى يؤدى الى زيادة القدرة على الكسب • وبالمثل يساعد تحسين وسائل النقل والمواصلات على انتقال العمال من المناطق منخفضة الاجور الى المناطق عالية الاجور ، وخاصة أن التوسع الاقتصادى يساعد على تمكين العمال الرحل المتنقلين من العمل ، بدون أن يؤدى ذلك الى الاضرار بالعمال الآخرين ، نظرا لما قد يؤدى اليه الرخاء الاقتصادى من التوسع فى الصناعة توسعا يشجع بعض الصناعات على انشاء فروع لها فى أماكن وأقاليم متعددة •

وهناك عوامل أخرى لا تقل أهمية عن القوى الاقتصادية البحتة ، من شأنها تحقيق المساواة فى الاجور ، مثل المؤثرات الاجتماعية والسيكولوجية • فعند ما ينتشر التقدم الاقتصادى ينشط الطموح فى حين ان الكساد الاقتصادى يقتل الطموح • كذلك عند ما تنمو القوة الشرائية بين أصحاب الدخل المنخفض ، يعمد رجال الاعمال الى توسيع نطاق الانتاج والتسويق مما يؤدى بدوره ـ نتيجة لزيادة الانتاج ـ الى ارتفاع دخل المنتجين والمستهلكين على السواء • كذلك يؤدى التقدم الصحى الى زيادة الانتاج ، كما تؤدى التشريعات الاجتماعية الى ضمان حد أدنى للدخل ورفاهية معينة للعمال •

الفصل العاشر

فرص العمل

ناقشنا فى الفصل السابق كيف ان محاولات عديدة تبذل من أجل تحقيق المساواة فى الاجور ٠فما هى الضمانات الكفيلة باستمرار هذا السعى وعدم توقفه ؟ ٠٠ ان الجواب عن هذا السؤال يرتبط ارتباطا وثيقا بفرص العمل ٠٠ وهذا هو ما نعالجه فى هذا الفصل ٠

●

كيف حدد الاجر عن العمل فى الولايات المتحدة ؟ والى أية درجة يحتمل أن يستمر ذلك فى المستقبل ؟ ان هذه الاسئلة ذات أهمية ، لا بالنسبة للافراد فحسب ، بل للامة كوحدة وللعالم كله ٠ ذلك أنه اذا لم تتحسن الاجور وظروف العمل ، خلال فترة من الوقت ، فان المجتمع كله يكون مآله اما الى الركود أو الاضمحلال ٠

زيادات الاجور :

كانت هناك مقاييس دقيقة قليلة للاجور أو الاسعار فى السنوات الاولى من القرن التاسع عشر ، أو ما قبل ذلك ٠ ولكن التقدم فى المصادر الاحصائية والدراسات والابحاث ، قد أعطى بالتدريج دقة أكبر للمعلومات التى من هذا النوع ٠

وتبين الارقام والاحصاءات أن الاجر عن الساعة ارتفع خلال شتى المراحل بين عامى ١٨٤٠ ، ١٨٩٠ فيما عدا بين عامى ١٨٧٠ ، ١٨٨٠ ٠ وكان الارتفاع فى الخمسين سنة تلك ، حوالى ١٣٢ فى المائة أى أكثر من الضعف ٠ كذلك زادت القوة الشرائية بمعدل ٩٣٫٥ فى المائة ما بين ١٨٤٠ و ١٨٩٠ ٠ كما زادت القوة الشرائية بمعدل ضعف هذه النسبة خلال الثلاثين سنة التى تلت عام ١٨٦٠ كما فى العشرين سنة التى سبقتها ٠

وبعد عام ١٨٩٠ ، ارتفعت القوة الشرائية لاجور العمال ـ فيما عدا العمال الزراعيين ـ بمعدل ٦٨٫٩ فى المائة (أى أكثر من الثلثين) فيما بين ١٨٩٠ ، ١٩٤٧ ٠ ومعنى ذلك أن الكسب الحقيقى بالساعة ارتفع الى ضعف هذه النسبة تقريبا ٠ ولكن انقاص ساعات العمل حدث فى الوقت ذاته ، مما ترتب عليه أن ساعات العمل فى بداية كل فترة صارت أقل منها فى بدايتها ٠

غير أن الارتفاع فى الاجور السنوية الحقيقية كان غير منتظم ، فسجل عجز بين عامى ١٨٩٠ ، ١٩١٤ ٠ وكان الارتفاع قليلا فى سنوات الكساد (١٩٢٩ ـ ١٩٣٢) ٠ وكان الارتفاع معتدلا فى فترة الازدهار فى العقد الثانى ٠ وكان ثمة تقدم أكبر فى الفترة المحصورة بين عام ١٩٣٢ ـ و ١٩٣٩ فاق التقدم الذى سجلته الفترة المحصورة بين ١٩٢٣ و ١٩٢٩ ٠ أما الحد الاقصى للارتفاع ، فقد تحقق خلال الحربين العالميتين وفى أعقابهما مباشرة ٠

وفاز عمال الصناعات بنصيب أكبر من الاجور ، فقد تضاعف كسبهم الاسبوعى « الحقيقى » خلال الفترة المحصورة بين ١٨٩٠

و ١٩٤٧ ، ولكن هؤلاء العمال عانوا خلال فترة الكساد أكثر مما عانى العمال بصفة عامة •

ساعات العمل :

فى عام ١٨٤٠ ، كان متوسط ساعات العمل اليومية فى تسع صناعات هو ٤ر١١ ساعة • وكان أقصرها (وهو ٣ر٩ ساعة) فى صناعة الرصاص الابيض ، بينما كان أطولها (وهو ١٤ ساعة) فى صناعة المنسوجات القطنية • وفى عام ١٨٩٠ ، هبط المتوسط (لاحدى وعشرين صناعة) الى ١٠ ساعات ، ولو أن يوم العمل البالغ اثنتى عشرة ساعة كان مازال معمولا به فى بعض الصناعات • وكان العمال يعملون على الاقل ستة أيام فى الاسبوع ، وسبعة أيام فى بعض الحالات •

ومنذ عام ١٨٩٠ أخذت ساعات العمل فى التناقص، وما أن حل عام ١٩٤٩ حتى صار العمل ٤٠ ساعة فى الاسبوع هو المستوى المتبع فى الصناعة وفى المناجم والخطوط الحديدية ، بينما وصلت بعض الصناعات الى ٣٥ ساعة فى الاسبوع وأحيانا الى ثلاثين ساعة فى الاسبوع •

وقد يعمل العمال الذين يشتغلون ٤٠ ساعة فى الاسبوع قدرا أكبر أو أقل فى وقت معين وفقا لاحوال المصنع أو ظروف الصناعة • ولكن القانون حدد دفع أجور اضافية عن ساعات العمل الاضافية الزائدة عن الاربعين الساعة • وهكذا هبطت ساعات العمل منذ عام ١٨٩٠ حوالى الثلث •

كذلك ارتفع أجر الساعة الحقيقى للعامل العادى فى عام ١٩٤٧ ، أربعة أمثال ما كان عليه فى الماضى قبل مائة سنة ٠

وقد تمثل هذا الارتفاع ، فى الاقلال من ساعات العمل من جانب ، وزيادة السلع والخدمات التى يستطيع العامل شراءها من جانب آخر ٠

التفاوت فى التقدم :

على الرغم من أن أجور العمال زادت بصفة عامة على مر السنين ، فان هذه الزيادة لم تكن ثابتة ٠ ذلك أن فترات الكساد وما يصحبها من بطالة ، وما يترتب على الازمات من خفض الاجور ، حالت دون استمرار هذه الزيادة بصفة ثابتة ٠ حقيقة أن فترات الكساد والازمات الاقتصادية تتميز بانخفاض يطرأ على تكاليف المعيشة بحيث لايشعر العامل الذى يعمل ، أنه فقد الشىء الكثير اذا انخفض راتبه ، ولكن هذا لايعنى أن فترات الكساد والازمات لاتؤثر على حالة العمال ، فالعمال الذين يفقدون أعمالهم الدائمة أو يضطرون الى القيام بأعمال مؤقتة ، يقاسون الشىء الكثير من جراء مثل هذه الازمات ٠

ومن الملاحظ بصفة عامة أن الصناعات تتأثر الى حد كبير بتغير الاوضاع الاقتصادية ٠ فقد تعرضت بعض الصناعات لحوالى ١٥ ذبذبة الى أعلا والى أسفل بين عامى ١٨٦٢ و ١٩٤٦ ٠ وكانت دورة هذه الذبذبات تتراوح بين سنتين و ١١ سنة ، غير أن الذبذبات الى أعلا ــ أى الرواج ــ كانت أكثر حدوثا من الذبذبات الى أسفل ــ أى كساد ــ ومن ثم لم تكن نسبة هبوط الانتاج من القمة الى

الحضيض تزيد على ٤ فى المائة ، وان كانت قد بلغت ٤٦ فى المائة فى الفترة المحصورة بين ١٩٢٩ و ١٩٣٢ بسبب قسوة الازمة الاقتصادية خلال هذه الفترة .

ولئن كانت الوظائف الحكومية والخدمات المهنية وما شابهها ، أقل تعرضا لهذه الذبذبات الدورية ، فان أكثر من نصف الصناعات بصفة عامة تتأثر بهذه الذبذبات ، فتعانى الصناعات التى تنتج سلعا تعيش طويلا أكثر مما تعانى الصناعات التى تنتج سلعا سريعة الاستهلاك مثل المواد الغذائية . كذلك تتأثر الاعمال الزراعية ، وان كان التأثر يتمثل أولا وقبل كل شىء فى تغير الاسعار تغيرا مستمرا يؤثر تأثيرا واضحا على دخل العامل الزراعى .

مؤثرات فى الانتاج :

ولئن كان العاملون بأجور قد استطاعوا على مر الاجيال أن يشتروا بأجورهم مزيدا من السلع والخدمات ، فان ذلك لايرجع الى أن أجورهم كانت تزداد باستمرار ، بقدر ما يرجع الى أن انتاج الدولة العام كان يتزايد باستمرار مما أتاح لهم فرصة شراء مزيد من السلع والخدمات بأجورهم التى كانت ترتفع أو تهبط وفقا للتغيرات التى تطرأ على الحالة الاقتصادية .

ومن هنا يجب أن نعتبر زيادة الانتاج عاملا من العوامل ذات الاثر المباشر فى رفع القيمة الفعلية للاجور .

ولقد نشر « ادوين فريكى » فى عام ١٩٤٧ بحثا عن حالة الانتاج

فى الولايات المتحدة خلال الفترة المحصورة بين ١٨٦٠ و ١٩١٤ ، قال فيه أن الانتاج التجارى والصناعى فى الولايات المتحدة قد زاد زيادة مضطردة بمعدل ٣٨ر٥ فى المائة سنويا خلال هذه الفترة ، وأن هذه الزيادة كانت أكبر خلال فترة التوسع الصناعى التى جاءت فى أعقاب الحرب الاهلية (١٨٦٥ ـ ١٨٧٣) ٠

كذلك نشر « ويليام شو » فى عام ١٩٤١ بحثا عن الانتاج الامريكى منذ عام ١٨٧٩ ، قال فيه ان انتاج السلع « كاملة التشطيب » زاد بمعدل ٢ر٣ فى المائة سنويا مابين ١٨٧٩ و ١٩٣٩ ٠ ويبدو أن السبب فى اختلاف نسبة الزيادة التى قررها « شو » عن نسبة الزيادة التى قررها « فريكى » هو أن البحث الذى وضعه « شو » شمل فترة الكساد التى بدأت عام ١٩٣٠ وانتهت عام ١٩٣٩ ٠

أما « جورج ستجلر » مؤلف كتاب « اتجاهات الانتاج والعمل » الذى نشر عام ١٩٤٧ ، فيذهب الى أن الانتاج الامريكى زاد بمعدل ٣ر٩ فى المائة سنويا بصفة عامة منذ ١٨٩٩ حتى ١٩٠٩ ، وزاد بنسبة ٣ر٨ فى المائة سنويا خلال الفترة المحصورة بين ١٩١٩ و ١٩٢٩ ، كما زاد بنسبة ٢ ر ٠ فى المائة فقط سنويا خلال فترة الكساد (١٩٢٩ـ١٩٣٩) ٠ واذا قورنت هذه الزيادة التى طرأت على حجم القوة العاملة ، أسفرت المقارنة عن نتيجة مماثلة هى أن انتاج العامل الواحد زاد بمعدل ٢ر١ فى المائة على الاقل سنويا خلال شتى المراحل العادية ، وزاد بمعدل ٣ فى المائة خلال فترة زيادة الكفاية الانتاجية (١٩١٩ ـ ١٩٢٩) ٠ واذا حسبنا حساب ما طرأ على ساعات العمل من خفض ، اتضح لنا أن الانتاج بمعدل الساعة زاد خلال هذه الفترات كلها عن الانتاج بمعدل الفرد ٠

هذا ولا يوجد ثمة ما يدل دلالة قاطعة على أن زيادة الانتاج سواء بمعدل الساعة أو بمعدل الفرد قد هبطت على مر الاجيال ، بل ان كل الدلائل تشير الى أن هذه الزيادة كانت مضطردة ومستمرة ، وصحبها فى الوقت ذاته زيادة مستمرة أيضا طرأت على الاجور وتمثلت اما فى ارتفاع الاجور ارتفاعا مباشرا ، واما فى ارتفاع الاجور ارتفاعا غير مباشر عن طريق زيادة القوة الشرائية •

ولما كنا قد أغفلنا فى التقديرات التى أشرنا اليها فيما سلف ، الخدمات التى لاتتمثل فى سلع للاستهلاك مثل خدمات موظفى الحكومة والبيوت المالية والعقارات والاعمال المهنية مثل التدريس وما شاكل ذلك ، فانه يحسن بنا أن نستعرض أيضا ما طرأ على هذه الخدمات من زيادة فى الانتاج • فكثير من الاقتصاديين يعتقدون أن انتاج هذه الخدمات لم يحقق زيادة شبيهة بالزيادة التى حققها انتاج السلع الاستهلاكية • ومع ذلك ، فان مزيدا من التحسينات الفنية قد طرأت على هذه الخدمات مما أدى الى زيادة انتاجها بنسبة ٢ر٧ فى المائة سنويا مابين ١٨٧٠ و ١٩٥٠ أو بمعدل ٢٢ر٩ فى المائة كل عشر سنوات •

مؤثرات فى الدخل القومى :

من المعروف أن الدخل القومى هو حصيلة انتاج السلع والخدمات مقدرة بما يعادل قيمتها من مال • وعلى الرغم من أنه لم تكن توجد قبل عام ١٩١٩ ، احصاءات دقيقة يمكن الاعتماد عليها فى تقدير تطور الدخل القومى ، فان الاحصاءات التى أمكن الوقوف عليها ، تشير الى أن الدخل القومى كان يزيد بنسبة ٤ فى المائة كل عام

مابين ١٨٦٩ و ١٩١٩ • ولقد روعى فى تقدير هذه النسبة ما كان يطرأ على قدرة الدولار الشرائية من ارتفاع أو انخفاض •

أما فيما يتعلق بالفترة المحصـــورة بين ١٩١٩ و ١٩٢٩ ، فان الاحصاءات التى نشرها المكتب القومى للابحاث الاقتصادية ، تشير الى أن الدخل القومى زاد زيادة ملحوظة ، ولكنه لم يلبث أن انخفض انخفاضا كبيرا بعد ذلك ابتداء من عام ١٩٣٠ حتى عام ١٩٣٧ بسبب الكساد الاقتصادى ، ثم زاد مرة أخرى ، وظلت الزيادة مضطردة حتى عام ١٩٣٨ •

أما الاحصاءات التى نشرتها وزارة التجارة الامريكية ـ وهى أدق الاحصاءات على ما يبدو ـ فتشير الى أنه لم تطرأ أية زيادة ملحوظة على الدخل القومى من عام ١٩٢٩ حتى عام ١٩٣٩ بسبب فترة الـكساد الاقتصادى • ولكن الدخل القومى ارتفع ارتفاعا سريعـا بعـد عام ١٩٣٩ ، فعوض بذلك مافقده من قبل • وأما مؤسسة القرن العشرين للابحاث ، فقد حسبت حساب تغير قيمة الدولار وتغير أسعار السلع ، وخرجت من ذلك بأن القوة الشرائية بالنسبة للفرد ارتفعت بنسبة ٢ فى المـائة سنويا خلال الفترة المحصـورة بين ١٩٢٩ و١٩٤٩ • ولقد كانت نسبة الارتفاع تختلف فى كل عام عنها فى العام الآخر بطبيعة الحال •

وعلى ذلك ، فان التوفيق بين هذه الاحصاءات كلها ، يدل على أن دخل كل فرد من السكان (بما فى ذلك كل رجل وكل امرأة وكل طفل) زاد بنسبة ٢ فى المـائة سنويا منذ عام ١٨٧٩ • ومهما كانت هذه الاحصاءات غير دقيقة ، فان الحقيقـة التى لانزاع فيهـا هى أن

الدخل القومى ، وبالتالى دخل الفرد ، قد ارتفع ، وصحبه ارتفاع طرأ على مستوى المعيشة ٠

أما فيما يتعلق بالانتاج القومى ، فان معدل زيادته بالنسبة للعامل ، بلغت حوالى ١ر٨ فى المائة كل عام منذ ١٨٧٩ ٠ واذا وضعنا فى حسباننا أن ساعات العمل الاسبوعية قد قلت عن ذى قبل، خرجنا من ذلك بنتيجة شبه قاطعة هى أنه كان من المقدر أن تزيد نسبة الزيادة فى الانتاج القومى بالنسبة للعامل عن ١ر٨ فى المائة كل عام ، لو أن ساعات العمل الاسبوعية لم تخفض ٠ أما اذا حاولنا أن نقدر نسبة زيادة الانتاج القومى لكل ساعة عمل ، ففى وسعنا أن نقرر أن هذه الزيادة بلغت ٢ر٣ فى المائة كل عام منذ ١٨٧٩ ٠

وعلى أية حال ، فان النتيجة التى نستطيع أن نخرج بها من هذه الاحصاءات كلها ، هى أنه كلما زاد الدخل القومى على مر الاجيال ، زاد نصيب الفرد الذى يستهلك السلع والخدمات التى يقدر الدخل القومى على أساسها ٠ ولقد تباينت وتفاوتت نسبة دخول الافراد ، ولكن الاتجاه السائد الآن ، هو محاولة تضييق هوة التفاوت الضخم بين الاجور ، بغية تحقيق مزيد من المساواة والعدالة فيها ٠

الطاقة الانتاجية ٠٠ والاجور :

من المعروف أنه اذا ارتفع الانتاج القومى ارتفاعا يتيح لكل فرد زيادة فى الدخل العام تقدر بنسبة ٢ فى المائة مثلا ، فان زيادة أجور العمال بنسبة ٢ فى المائة ، لن تحرم أحدا من نصيبه فى زيادة الثروة القومية ، سواء كان غنيا أو فقيرا ٠ ومن المعروف أيضا

أنه اذا ظل الانتاج القومى يتزايد زيادة مضطردة كل عام لمدة طويلة ، فان مستويات المعيشة يمكن أن ترتفع وتتحسن أيضا ٠٠ وهذا هو ما حدث فى الولايات المتحدة ، فان رواج الاقتصاد الامريكى أتاح للعمال فرصة الحصول على أجور أعلى بفضل المساومة الجماعية ، وخاصة أن نقابات العمال ، حينما تطالب برفع أجور العمال ، تذهب الى أن جزءا من الزيادة التى تطرأ على الانتاج القومى ، يجب أن يعود الى العمال فى شكل مزيد من الاجور ٠ غير أن ذلك لايعنى أن نقابات العمال الامريكية تزعم أن زيادة الانتاج القومى هى ثمرة جهود العمال وحدهم دون سواهم من الافراد الآخرين ٠ ذلك أن زيادة الانتاج لا يمكن أن تعزى الى عامل واحد من العوامل ، وانما تعزى الى عوامل كثيرة ، منها تكديس المهارات الفنية ، واستخدام الآلات الميكانيكية التى تعزز الطاقة البشرية ، واستغلال رءوس الاموال ، والجهود التى يبذلها المشرفون على ادارة المؤسسات ، وكل جهد آخر يبذله أى فريق من المواطنين الذين يشتركون فى الانتاج ٠ ومعنى هذا ، أن زيادة الانتاج القومى ليست سوى ضرب من ضروب التقدم الاجتماعى لا يمكن أن يكون وقفا على جماعة معينة من الناس دون الجماعات الاخرى ٠ومن هنا تقيم نقابات العمال الامريكية المطالبة بزيادة الاجور، على أساس أن نصيب العمال فى زيادة الانتاج القومى يجب أن يتمثل فى الحصول على مزيد من الاجور ٠ فما مدى ما حصل عليه العمال من مكاسب نتيجة لزيادة الثروة القومية فى الولايات المتحدة ؟ تشير الاحصاءات الرسمية الى أن أجور العمال كانت خلال الفترة ما بين ١٩١٩ و١٩٤٨ تستنفد سنويا حوالى ٥٠ ٠/٠ من مجموع الانتاج العام ٠ هذا ، ولم تهبط هذه النسبة الى ما دون ١ر٤٦ ٠/٠ (فى عام ١٨٢٧) ولم تتجاوز ٢ر٥٢ ٠/٠ (عام ١٩٣٢) ٠ كذلك لم يكن

معدل الذبذبة بين الارتفاع والهبوط خلال ١٧ سنة من هذه السنوات الثلاثين (من ١٩١٩ الى ١٩٤٨) يزيد على ١٠/٠ من الـ٥٠ ٠/٠ ، وما دامت حصيلة أجور العمال من الانتاج لم يطرأ عليها تغير ملحوظ خلال هذه الفترة الطويلة ، فمعنى ذلك ان أجور العمال كانت ترتفع ارتفاعا مضطردا بنسبة ارتفاع الدخل القومى على مر السنين ٠

توزيع المكاسب الناتجة عن زيادة الطاقة الانتاجية :

ولكن كيف تتحقق الزيادة التى تطرأ على الاجور الحقيقية فى الولايات المتحدة ؟٠٠ يجيب الخبراء على ذلك بقولهم ان صاحب المؤسسة حينما يعمد الى تطوير وسائل الانتاج ، مثل استخدام آلة جديدة ، يفعل ذلك اعتقادا منه بأن تطوير وسائل الانتاج يتيح له الاقتصاد فى نفقات وتكاليف الانتاج ٠ فاذا افترضنا ان عاملا ما ، يعمل على هذه الآلة الحديثة ، ويستطيع ان ينتج ـ بفضل هذه الآلة ـ ضعف ما كان ينتجه فى الساعة الواحدة قبل استخدامها فان الانتاج سوف يتضاعف دون ان يتضاعف وقت العمل ٠ ومعنى ذلك انه اذا ظل أجر العامل عن الساعة الواحدة ثابتا لا يتغير ، فان تكاليف العمل فى كل وحدة من وحدات الانتاج سوف تهبط الى النصف ٠ ومعنى ذلك أيضا ، انه اذا ظل ثمن السلعة المنتجة ثابتا لا يتغير ، فان صاحب المؤسسة سوف يضاعف كسبه من الانتاج تقريبا ، فهل هذا هو ما يحدث عادة ؟ لا ، ذلك أن صاحب المؤسسة يحتجز جزءا من الكسب لاستخدامه فى الانفاق على صيانة هذه الآلة وتعويض ثمنها ، كما أنه يستغنى عن جزء آخر من هذا الكسب فى ترويج السلعة التى ينتجها عن طريق خفض ثمنها ، لان ذلك يتيح له فرصة بيع مزيد من هذه السلعة ، أو لان ذلك يتيح له على الاقل

الوقوف فى وجه منافسة أولئك الذين ينتجون سلعة مماثلة يبيعونها بسعر أقل · وهكذا ينخفض ثمن السلعة بعض الشىء ، فيزداد تصريف السلعة ، وبالتالى يحقق صاحب المؤسسة مزيدا من الكسب· وما دام كسب صاحب المؤسسة قد ارتفع عن ذى قبل ، فانه لن يمانع ، فى هذه الحالة ، فى رفع أجور العمال · وبهذه الطريقة يعود النفع على الاطراف الثلاثة : منتج السلعة ، ومستهلك السلعة ، والعامل الذى يشترك فى انتاج السلعة · ويترتب على هذا كله زيادة الدخل الحقيقى للفرد بحكم ارتفاع القوة الشرائية ·

ويجب أن نضع فى حسباننا ان الارقام التى ذكرناها من قبل فى معرض الحديث عن الزيادة التى طرأت على دخل الفرد فى الولايات المتحدة فى حقب مختلفة من حقب التاريخ ، كانت منصبة على **الدخل الحقيقى** الذى يتمثل فى الاجور والقوة الشرائية معا · ذلك أن زيادة **الدخل الحقيقى** يمكن أن تتحقق بتخفيض اثمان السلع المستهلكة أو برفع الأجور التى نشترى بها هذه السلع · أما اذا ظلت اثمان السلع كما هى أو ارتفعت عن ذى قبل ، فان الوسيلة الوحيدة لاشتراك العمال فى الزيادة التى تطرأ على الانتاج ، هى الحصول على أجور أكبر ·

هذا ويعتقد بعض الاقتصاديين ان الحالة الاقتصادية المثلى هى تلك التى لاترتفع فيها مستويات أسعار السلع الاستهلاكية ولا تنخفض · وحجتهم فى ذلك ، انه ، فى مثل هذه الحالة ، يرتفع متوسط الاجور بنسبة ارتفاع الانتاج القومى بدون أن يلحق ذلك أى ضرر بأية مجموعة من المجموعات الاخرى فى المجتمع ، وان ارتفاع الاجور بنسبة تفوق نسبة ارتفاع الانتاج القومى قد يؤدى الى رفع الاسعار ، كما ان ارتفاع

الاجور بنسبة تقل عن نسبة ارتفاع الانتاج القومى قد يؤدى الى خفض الاجور وربما أدى أيضا الى البطالة • وعلى ذلك، فان الحالة الاقتصادية المثلى هى تلك التى لا ترتفع فيها مستويات أسعار السلع الاستهلاكية ولا تنخفض •

غير ان هذه الاعتبارات عامة ، وتتناول التغيرات التى تطرأ على الاقتصاد ككل ، فأسعار بعض السلع قد ترتفع ، بينما تنخفض أسعار سلع أخرى ، كما ان بعض المصانع قد تدفع مزيدا من الاجور ، بينما لا تستطيع مصانع أخرى ان تفعل ذلك ، كذلك تتفاوت الطاقة الانتاجية بتفاوت الصناعات المختلفة • فالصناعات التى تستخدم آلات حديثة تحقق مزيدا من التقدم والتطور ، على حين ان المصانع التى لا تستخدم مثل هذه الآلات لا تحرز مثل هذا التقدم • وبالاضافة الى ذلك ، فان الطاقة الانتاجية ، لا ترتفع فى وقت واحد بنسبة واحدة فى كل الصناعات • ذلك ان الاعتبارات والظروف الخاصة تلعب دورا كبيرا فى هذا الشأن وتتحكم فى مستويات الاجور فى كثير من الاحيان • كما ان زيادة الطاقة الانتاجية ليست العامل الوحيد من عوامل زيادة الانتاج ورفع الاجور •

ومع ذلك ، فان الاجور **الحقيقية** ترتفع كلما ارتفعت الطاقة الانتاجية • بل ان الاجور قد ترتفع بنسبة تكاد تعادل نسبة زيادة الطاقة الانتاجية •

هل من مزيد من التقدم فى المستقبل ؟

اذا قدر للانتاج القومى الامريكى أن ينمو فى المستقبل كما نما فى الماضى ، فان العاملين سوف يحصلون ، بدون ريب ، على مستويات

أعلى من الاجور ، بصرف النظر عن الزيادة التى قد تطرأ على عـدد السكان • غير ان هذا الارتفاع فى مستويات الاجور لا يمكن أن يقاس بسنة واحدة أو بعدد قليل من السنين ، وانما يمكن قياسه خلال خمسة وعشرين عاما أو خمسين عاما ، فحتى فى المـاضى ، لم تكن زيادة الاجور ذات نسبة ثابتة • ففى بعض الاجيال ، كان التقـدم سريعا ، وفى بعض الاحيان الاخرى كان بطيئا • مثال ذلك انه خلال الفترة المحصورة بين ١٩٢٩ و١٩٣٩ ، لم تتحسن مستويات الاجور بسبب الكساد الاقتصادى • بـل ان بعض الازمات الاقتصـادية العارضة كانت تؤدى فى بعض الاحيان الى « تخلخل » الاجور فى فترات الانتعاش ذاتها • ولذلك ، فاننا لن نحاول ان نتكهن تكهنا قاطعا بمدى ما سيطرأ على مستويات الاجور فى المستقبل • فمثل هذا التكهن لا يمكن أن يكون دقيقا • غير اننا نستطيع مع ذلك ، ان نصدر حكما على ما اذا كانت الولايات المتحدة قد بلغت قمة نموهـا الاقتصادى بحيث يتحتم عليها ان تنحدر ، أم ما اذا كانت ستحرز مزيدا من النمو والتقدم فى المستقبل • فهل قدر لشعب الولايات المتحدة ألا يبلغ فى المستقبل ما بلغه من تقدم فى الماضى ؟

يجيب الخبراء على هذا السؤال ، بأن بعض الاقتصاديين كانوا يعتقدون خلال فترة الكساد التى جاءت فى اعقاب العقد الثالث من القرن العشرين ان النشاط الاقتصادى الحر توقف عن النمو ولا مهرب له من ان يتدهور اذا لم تعززه « الانفاقات » الحكومية • وكانت الحجج التى تذرعوا بها هى : أولا : ان النمو الاقتصادى كان معززا بتزايد عدد السكان ، ولكن تزايد عدد السكان لم يعد مرتفع النسبة بعد ذلك • وثانيا : ان زوال « الحدود » قلل من فرص القيام باستثمار

جديد مربح • وثالثا : لم يكن ثمت صناعات جديدة مرتقبة ، تتطلب استثمار أموال جديدة ، على نقيض ماحدث عندما تطلب انشاء السكك الحديدية استثمار أموال جديدة خلال شطر كبير من القرن التاسع عشر • ورابعا : ان الاغنياء فى الأمة كانوا يحصلون على مصادر للدخل تفوق مايستطيعون انفاقه ، بحيث لم يعد فى استطاعتهم أن يستثمروا الفائض من المال بدون أن يضطروا الى انتاج سلع استهلاكية تفيض عن حاجة السكان ككل •

غير أن هذه الحجج كلها لم تصدق•• حقيقة جاء التوسع الاقتصادى فى اعقاب الحرب العالمية الثانية ، نتيجة لما انفقته الحكومة من أموال فى الانتاج العسكرى ، ومن ثم لا يعتبر هذا التوسع دليلا على خطأ هؤلاء الاقتصاديين • ولكن خطأهم يصبح أوضح ، اذا تدبرنا الاعتبارات التالية :

• عدد السكان :

عند ما نادى الاقتصاديون بهذا الرأى ، كانت نسبة المواليد قد هبطت هبوطا كبيرا بسبب الكساد والبطالة ، ولكنها لم تلبث أن ارتفعت بشكل ملحوظ اثناء الحرب وبعدها ، وقد يكون هذا الارتفاع مؤقتا ، ولكن من غير المحتمل أن تنخفض نسبة المواليد ثانية الى ما كانت عليه ابان فترة الكساد • وعدا ذلك ، فانه من غير المحتمل أن ينخفض مستوى تزايد السكان مثلما انخفض اثناء الكساد وقبيل الكساد أيضا ، فقد انتشرت فى ذلك الوقت الدعوة الى التحكم فى النسل ، وتحكم الكثيرون فى النسل بالفعل ، فكفوا عن الانجاب بعد أن أنجبوا من الاطفال القدر الذى يروقهم • أما الاجيال الحاضرة من الازواج والزوجات ، فانها تريد انجاب أطفال ، وسوف تنجب أطفالا جددا • ولا شك ان هذا سيؤدى الى زيادة عدد السكان مرة ثانية •

◆ **الحدود :**

عند ما نادى هؤلاء الاقتصاديون بالنظرية القائلة باحتمال توقف الاقتصاد الامريكى عن النمو بسبب زوال الحدود ، كانوا مخطئين في تقديرهم • فالولايات الغربية لم تكن فى أى وقت من الأوقات مفتوحة أمام العمل وأمام رؤوس الاموال على النحو القائم الآن • ومع ذلك فقد أصبح نموها سريعا الى درجة كبيرة • أضف الى ذلك ان هناك فرصا كثيرة لاستثمار رؤوس الاموال الفائضة ، خارج الولايات المتحدة (كما هى الحال فى كندا) وخاصة ان الولايات المتحدة فى حاجة الى استيراد كميات متزايدة من المواد الخام الضرورية •

◆ **الصناعات الجديدة :**

ليس الخوف من أن تكون الولايات المتحدة قد انشأت جميع المصانع التى تستطيع أن تستخدمها ، بحيث يتعين عليها ان تتوقف عن انشاء صناعات جديدة •• ليس هذا الخوف حديث العهد • فقد ذهب الى ذلك منذ أمد بعيد ، فى عام ١٨٨٦ ، وزير العمل الامريكى الذى وضع تقريرا مطولا تحدث فيه عن هذا الموضوع • غير ان الزمن أثبت خطل رأيه • فقد طرأ بعد ذلك تقدم هائل على الصناعة ، واستمر هذا التقدم حتى أوائل فترة الكساد فى عام ١٩٢٩ • كذلك لم يبلغ استثمار اموال جديدة فى الصناعة من قبل ، مستويات عالية كتلك التى بلغها منذ الحرب العالمية الثانية • ومن هنا ، لا يوجد ثمة ما يدعو الى التكهن بتدهور التوسع الصناعى • فالتحسينات الفنية الجديدة التى تطرأ على الصناعات ووسائل الانتاج سوف تؤدى، بدون شك ، الى استمرار التقدم الصناعى •

♦ الاسراف فى الادخار :

لم يقدم لنا التاريخ على الاطلاق مثلا يدل على أن أمة ما توقفت عن النمو لان مدخراتها زادت على أموالها المستثمرة • فمنذ الحرب العالمية الثانية ، كان الاتجاه المضاد هو السائد فى الولايات المتحدة • فقد أنفق الناس اجزاء كبيرة جدا من دخولهم ومدخراتهم الى درجة رفعت الاسعار ، بمحاولتهم شراء السلع بسرعة أكثر من السرعة التى يمكن بها انتاجها • ومن الجائز أن يتوقف هـذا التهافت على الشراء عنـدما يحصل كل فرد على حاجته ويقل الطلب • وقد تأتى فترات تنخفض فيها الاسعار ، وربما ارتفعت نسبة البطالة بعض الشىء ، ولكن مثل هذه الفترات سوف تكون مؤقتة ، وسوف تزول نتيجة لزيادة الطاقة الانتاجية زيادة من شأنها تنشيط القدرة الشرائية • ذلك ان المستهلكين يحتاجون دائما الى سلع وخدمات جديدة يستهلكونها على مر الاجيال •

هل من كساد جديد ؟ :

ان من يدرسون دورة الاعمال بشكل جدى لا يؤمنون بأن هـذه البلاد ، أو أية أمة أخرى يكون لمؤسسات الاعمال الخاصة والاسواق الحرة فيها أهمية كبرى ، قد تخلصت من « المد » و « الجزر » اللذين تتكون منهما دورة العمل • الا أن كثيرين منهم يؤمنون بأننا أنشأنا فى السنوات الاخيرة نظما جديدة كما حصلنا على معرفة ضـخمة ، يمكن أن تساعد على التخفيف من قوة هذه التأرجحات وآثارهـا • كذلك ليس من المتوقع ان تحدث أزمة عالمية كتلك الازمات العالمية التى تخلق الكساد • ومن ناحية أخرى ، أدى ضمان الحكومة للحد الادنى لاسعار المحاصيل الى تأمين المزارعين ضد الهبوط الشديد فى

الاسعار . فعندما يحدث كساد من شأنه خفض أسعار المحاصيل ، فان « مدفوعات » الحكومة تساعد فى المحافظة على قوة المزارعين الشرائية . وبالمثل يتيح التأمين ضد البطالة للعمال المتعطلين عن العمل فرصة الحصول على قدر من النقود يمكنهم من شراء السلع الضرورية . ولا شك ان هذين العاملين مجتمعين من شأنهما الحيلولة الى حد كبير دون خفض القوة الشرائية . كذلك يمكن تنفيذ المشروعات العامة الكثيرة التى لم تنفذ بعد (بسبب الحاجة الى موازنة الميزانية خلال فترة التضخم وارتفاع الاسعار) لتنشيط التوظف والحيلولة دون البطالة . وبالاضافة الى ذلك ، فانه من السهل معالجة أى كساد قبل استفحاله اذا اتخذت الاجراءات اللازمة بمجرد حدوثه . ولما كان الحزبان الامريكيان الرئيسيان يدركان ذلك ، فانهما لن يترددا فى اتخاذ مثل هذه الاجراءات ، وخاصة انهما أعلنا فى أكثر من مناسبة استعدادهما لذلك اذا دعت الضرورة .

هل من خطر على النمو الاقتصادى فى المستقبل ؟

تخضع الاسعار والاجور الآن لسيطرة مزدوجة (خاصة وعامة) لم تكن خاضعة لها فى الأجيال الماضية . فالمؤسسات الكبرى تراقب أسعار منتجاتها ، وعقود العمل تساعد على رفع الاجور ، والحكومة تنظم بصفة مباشرة أسعار بعض الخدمات والسلع، كما تضيق الحكومة بصفة غير مباشرة الفوارق فى الامتيازات التى تتمتع بها مؤسسات الاعمال ، عن طريق فرض ضرائب عالية على دخل الأعمال .

غير ان هذه الصرامة ــ رغم فوائدها ــ قد تحول دون تهيئة الظروف اللازمة للتوسع فى النمو الاقتصادى ــ مثال ذلك ان المحافظة

على ارتفاع اسعار المحاصيل الزراعية ، قد تحول دون زيادة «الطلب» على هذه المحاصيل زيادة تتمشى مع نمو هذه المحاصيل ، ومن ثم قد تضطر الحكومة الى تخزين كميات متزايدة من السلع الاساسية كالقمح والقطن • وعندئذ قد ينهار نظام ضمان أسعار المحاصيل الزراعية من أساسه • كذلك قد يؤدى سعى الاتحادات (النقابات) المتواصل من أجل زيادة الاجور زيادة تفوق نمو الطاقة الانتاجية ، الى تثبيط همة الصناعات ، مما يجعلها تحجم عن التوسع ، وترفع تكاليف المعيشة بالنسبة للمستهلكين غير المنظمين بدرجة تكفى لجعل الطلب على السلع يقل أو يتوقف عن النمو •

كذلك قد تلجأ بعض مؤسسات الاعمال ـ عن طريق رفع الاسعار فى احدى موجات المضاربة التجارية ، أو الاخفاق فى خفض الاسعار عند ما تنخفض النفقات أو يقل الطلب ـ الى الحد من الطلب بحيث تحدث موجة من البطالة •

وليس ثمة شك فى ان هذه القوى الاقتصادية الجبارة ، بكل ما تنطوى عليه من اعتبارات تؤثر على الاسعار والاجور ، تلعب دورا حاسما فى تقرير مصير النمو الاقتصادى ودفعه الى الامام أو الى الخلف • ومن هنا ، فان فهم هذه الأوضاع كلها ، والاستعداد للعمل من أجل الصالح العام أمران ضروريان اذا أريد الوصول الى أفضل النتائج • ومن المحقق أن منازعات ذات خطر على الصالح العام سوف تثار وتنشأ ، ولكنها سوف تكافح بشدة • فالديمقراطية ، ليس من صالحها كبت القدرة على المساومة والوصول الى اتفاقات اختيارية ، ولكن حمايتها تتطلب من الجانب الآخر أن تتحمل كل جماعة تدخل فى مساومة ، مسئولية الاعتدال والحكمة وبعد النظر أثناء سعيها

من أجل تحقيق مصالحها الخاصة • وهناك من الدلائل ما يوحى بأن المؤسسات والعمال على السواء ـ باعتبارهما الطرفين الاساسيين ـ يحرصان وهما يعملان على تحقيق مصالحهما ، على مصـلحة الشعب ككل ، فاذا فعلا ذلك ، فان كل الدلائل تشير الى أن مستقبل العمل الامريكى بخير •

(انتهى الكتاب)

مجموعة حول الأرض

قسمت الأرض الى قارات فالى أقطار وأصقاع وبلاد وفى كل منها بقاع وهبتها الطبيعة جوانب خاصة تنفرد بها ، أو ميزتها بأشياء تعد فى النادر من العنــاصر ، أو جعلتها مقرا لعجيب الحيوان ، وغريب النبات ٠

وفى هذه المجموعة الفريدة سلسلة وافرة الحلقــات من تلك العجائب والغرائب والعناصر النادرة التى وزعتهــا الطبيعة على مختلف البقاع فى هذه الكرة الأرضية ٠

◆ تصــدر الــكتب الأولى من هذه المجموعة قريبا وهى محلاة بالرسوم والصور

مجموعة شعوب العالم

لكل شعب من شعوب العالم تاريخه وخصائصه ، كما له عاداته وتقاليده ، وجوانب طبيعية أو حضارية يتميز بها عن سواه من الشعوب . ومعرفة ذلك كله لاتضيف أعمارا الى أعمارنا فقط ، بل تنمى معارفنا وتوثق صلاتنا بأجزاء هذا العالم وأطرافه مما يساعدنا على أن نفهم تلك الشعوب ، فاذا فهمناها عرفناها ، لأن الفهم طريق المعرفة ، واذا عرفناها أحببناها ،لأن المعرفة سبيل المحبة ، واذا أحببناها وصلنا ماانقطع من أسباب التآخى بين عباد الله .

◆ تصدر الكتب الأولى من هذه المجموعة قريبا وهى محلاة بالرسوم والصور

طبع بمطبعة دار العالم العربى

مكتبة الثقافة الشعبيّة

مجموعة جديدة تقدمها دار المعارف إلى العالم العربى متوخية فيها تحقيق الأهداف الآتية :

١ – أن تجعل القارئ العربى متصلا بجميع الحضارات على اختلاف مذاهبها ومناهجها فيقف عليها و يستوعبها بما تضعه هذه المجموعة بين يديه من ترجمات دقيقة أمينة .

٢ – أن تساعد محبى الاطلاع والتوسع على تنمية ثقافتهم العامة فتزودهم بموضوعات جليلة الشأن ولكنها سهلة المأخذ تقتطفها لهم من مختلف حدائق الفكر .

٣ – أن توفر للراغب فى التخصص موضوعات تكون له بمثابة المدخل إلى كتب التخصص .

مكتبة الثقافة الشعبيّة

لا يستغنى عنها القراء على مختلف درجات ثقافتهم

ظهر منها :

١ – لمحات من تاريخ العالم — بقلم جواهر لال نهرو
ترجمة الدكتور عبد العزيز عتيق

٢ – الأجور والعمال — بقلم جورج صول
ترجمة الأستاذ ماهر نسيم

تحت الطبع :

٣ – الصين الناهضة — بقلم نخبة من كتابها
ترجمة أحمد مصطفى النمر

دار المعارف بمصر

ملتزم التوزيع مؤسسة المطبوعات الحديثة

Bibliotheca Alexandrina
06833309